الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة "2" لونيسي علي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

العنوان:

المورد البشري بين المطلب التنظيمي وإشكالية الثقافة المجتمعية

- دراسة ميدانية بقسم الاستعجالات الطبية بمستشفى المجاهد محاد عبد القادر لولاية الجلفة -

مذكرة / لنيل شهادة الدكتوراه نظام LMD: في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والموارد البشرية

إعداد الطالـــب: سويسي عبد الحميد

إشراف الأستاذ: شويمات كريم

السنة الجامعية: 2020/2019

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة "2" لونيسي علي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

العنوان: المورد البشري بين المطلب التنظيمي وإشكالية الثقافة المجتمعية

دراسة ميدانية بقسم الاستعجالات بمستشفى محاد عبد القادر بولاية الجلفة

مذكرة / لنيل شهادة الدكتوراه نظام LMD في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والموارد البشرية

إعداد الطالـــب:

سويسي عبد الحميد

أمام لجنة المناقشة من:

رتيمي الفضيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 2	رئيساً
شويمات كريم	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 2	مقرّراً و مشرفاً
حاج الله مصطفى	أستاذ محاضر أ	جامعة المدية	عضواً مناقشاً
مصابيح فوزية	أستاذ محاضر أ	جامعة خميس مليانة	عضواً مناقشاً
رتيبة طيبي	أستاذ محاضر أ	جامعة البليدة	عضواً مناقشاً
ساحي فوزية	أستاذ محاضر أ	جامعة البليدة	عضواً مناقشاً

السنة الجامعية2020/2019


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء:

إلى الوالد عليه رحمة الله وإلى الوالدة أطال الله في عمرها وحفظها

وإلى الزوجة الكريمة زهرة حياة

وإلى هبة الله ابنائي عبد الوهاب و غيث بهاء الدين

الشكر والتقدير:

الشكر والتقدير إلى كل من علمني حرفاً من قبل المدرسة إلى غاية هذه اللحظة

الشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور: شويمات كريم

.والشكر لأعضاء لجنة التكوين وكذلك مخبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية بجامعة البليدة 2

الشكر موصول إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب او بعيد ولو بكلمة

ملخص

من بين الاشكاليات التي نعاني منها في مجتمعنا هي غياب تلك الفلسفة أو ذلك النموذج (البرديغم) الذي يكون بمثابة المرجعية لكل أفعالنا و سلوكياتنا، ويكون هو الأساس الذي تّبنى عليه كل مشاريع المجتمع؛ غير أن التأخر في وجود هذا المشروع المجتمعي نتج عنه خلل في وظائف الكثير من الانظمة الاجتماعية؛ ويعتبر النظام الثقافي أو الثقافة المجتمعية أحد أهم تلك العوامل التي تتحكم في أفعال الفرد و جُل تصرفاته داخل كل المنظمات و المؤسسات الاجتماعية، وفي دراستنا هذه داخل قسم الاستعجالات الطبية بمستشفى محاد عبد القادر بولاية الجلفة، كان اهتمامنا بالمورد البشري العامل داخل هذا القسم و بالأخص أصحاب البدلات البيضاء من أطباء وممرضين و مساعدي تمريض، حيث كانت الإشكالية المطروحة هي في مرجعية هذا المورد البشري في تشكيل أفعاله وسلوكياته داخل القسم، إذا علمنا أنه ضمن مجموعة من القواعد والإجراءات التنظيمية و في نفس الوقت يحمل ثقافته المجتمعية.

وكان اختيار هذا الموضوع في هذا المكان راجع إلى طبيعة النشاط داخل أقسام الاستعجالات الطبية الذي يطغى عليه التفاعل البشري المباشر الذي يظهر فيه بشكل كبير ما يحمله المورد البشري من ثقافة مجتمعية و مدى التزامه بالقواعد التنظيمية؛ وفي هذه الدراسة الميدانية التي استعملنا فيها المنهج الكمي و الكيفي الذي يناسب طبيعة الموضوع مستغلين الاستمارة و المقابلة كأدوات لها.

و وصلنا إلى أن المورد البشري داخل هذه المنظمة لم يصل بعد إلى هوية العامل الذي يجعل حدود بين الشارع والمنظمة، بمعنى أنه ثقافته المجتمعية هي المسيطرة عليه داخل التنظيم؛ والمشروع المجتمعي الذي تحدثنا عنه هو الذي يعمل على تنشئة الفرد ليكون قادراً على التفريق و التميز بين أفعاله داخل المنظمات و المؤسسات الاجتماعية في مجتمعه.

Abstract :

Among the problems that we suffer from in our society is the absence of that philosophy or that model that serves as a reference for all our actions and behaviors, and is the basis on which all community projects are built. However, the delay in the existence of this community project resulted in a defect in the functions of many social systems; The cultural system or societal culture is considered one of the most important factors that control the actions of the individual and most of his actions within all social organizations and institutions, and in our study in this medical emergency department at the Mahad Abdel Qader Hospital in the state of Djelfa, our concern was with the human resource working within this department, especially the owners White suits of doctors, nurses and nursing assistants, as the problem at hand was in the reference of this human resource in the formation of his actions and behaviors within the department, if we know that it is within a set of organizational rules and procedures and at the same time carries his community culture.

The choice of this topic in this place was due to the nature of the activity within the medical emergency departments, which is dominated by direct human interaction in which the human resource carries a large social culture and the extent of its commitment to the organizational rules. In this field study, we used the quantitative and qualitative approach that suits the nature of the topic, using the questionnaire and the interview as tools for it.

And we concluded that the human resource within this organization has not yet reached the identity of the worker who makes the boundaries between the street and the organization, meaning that his community culture is controlling him within the organization. The societal project that we talked about is one that works to educate the individual to be able to differentiate and distinguish between his actions within the social organizations and institutions in his society

الفهرس

الفهرس العـــــام

العنوان **الصفحة**

الإهداء:.....

الشكر والتقدير:.....

الفهرس العـــام.....

فهـرس الجداول:.....

فهـرس الاشـــكال: .....

مقدمـــة:.....أ

الباب الأول

الفصل الأول:_المدخل المنهجي.....4

1-إجراءات البحث.....6

2-الإشكاليـة: 8

3-الفرضـــيات: 12

4-تحديد المفاهيم..... 14

5-المقاربة النظرية:..... 26

6-الدراسات السابقة:..... 31

7-المنهج المتبع:..... 43

8-أدوات جمع البيانات 44

9-مجتمع البحث والعينة:..... 45

10-صعوبات البحث..... 46

الفصل الثانـي:_عوامل بناء المورد البشري 48

تمهـيد: 45

1-العوامل التاريخية 50

2-العوامل الاجتماعية..... 56

3-البعد الاقتصادي والسياسي..... 63

4-مفهوم المورد البشري 68

5-العامل الجزائري بين ذهنية الفرد و ذهنية المورد البشري..... 73

الاستنتاج..... 77

الفصل الثالث : التنـظيم ومفاهيم سوسيولوجية..... 79

تمـــــــــهيد..... 80

1-مفهوم التنظيم 81

2-التنظيم كنظام اجتماعي..... 82

3-المؤسسة الجزائرية و مفهوم التنظيم..... 85

4-التنظيم والنظرية السوسيولوجية..... 89

5-التنظيم والعقلنة..... 91

6-التحليل الاستراتيجي والتنظيم..... 93

7-التنظيم و الثقافة..... 98

8-التنظيم ونسق الفعل..... 102

الاستنتاج..... 104

الفصل الرابع: موضوع الثقافة المجتمعية في الحقل المعرفي 107

تمهـــــــــــيد: 108

او لاً : الثقافة المجتمعية..... 109

1-مفهوم الثقافـــــــة: 109

2-الثقافة المحلية أو الفرعية 111

3-المجتمع المحـــــلّي. 115

4-براديغم الثقافة..... 121

ثانياً : الإنتمـــاء القبـــــلي..... 124

1-مفهوم القبيـــــلة..... 124

2-الفرد بين ثنائية القبيلة و الدولة..... 126

3-الانتماء القبلي و سر البقاء..... 128

ثالثا: القيـم (Valeurs):..... 130

1-مفهوم القيم..... 130

2-خصائـــص أنســـاق القـيم..... 134

3-قيـــم العمـــل..... 135

4-قيم العمل في المجتمع الجزائري..... 138

5-إنعكاسات القيم المتناقضة داخل التنظيم :..... 139

الاستنتاج:..... 142

الفصل الخامس: المتطلبات التنظيمية ضمن الممارسة الطبية 145

تمهـــــيد:..... 145

او لاً : المناوبة..... 146

1-تعريف نظام المناوبة..... 146

2-نظام المناوبة في اقسام الاستعجالات الطبية..... 147

3-تشكيلة فرق المناوبة..... 150

4-عوائق القيام بخدمة المناوبة..... 152

5-الأثار الاجتماعية و النفسية على العاملين بنظام المناوبة. 153

ثانياً : العمل النقابي 153

1-مفهوم العمل النقابي. 153

2-النقابة و المجتمع..... 155

3-العمل النقابي و العقلنة. 156

4-العمل النقابي في أوروبا. 157

5-ظهور الحركة العمالية في الجزائر..... 159

6-العمل النقابي بعد الاستقلال..... 163

ثالثا : أخلاقيات المهنة..... 169

1-تاريخ ممارسة مهنة الطب..... 169

2-مفهوم أخلاقيات المهنة.Professional Ethics 171

3-أخلاقيات المهنة الطبية..... 173

الاستنتاج..... 173

الباب الثاني تحليل المعطيات

الفصل السادس : نظام المناوبة و الثقافة المحلية..... 179

تمهيـــــــــــد..... 180

1-الخصائص السوسيوديمغرافية..... 181

2-مرجعية العائلية كنظرة محددة للعلاقة بنظام المناوبة. 190

3-علاقةعمل المرأة وفق نظام المناوبة بالثقافة المحلية..... 195

4-فريق العمل المناوب وغياب المرأة..... 197

5-البنية الرمزية الثقافية ونظام المناوبة..... 199

6-العمل ليلا كعنصر توجيهي للفعل..... 203

استنتاج الفرضية الأولى:..... 209

الفصل السابع: العمل النقابي و الانتماء القبلي..... 213

تمهيـــــــــــد. 214

1-الفعل النقابي. 215

2- الحركة الاجتماعية والفعل النقابي.....222

3-الانتماء القبلي كخيار..... 227

استنتاج الفرضية الثانية. 238

الفصل الثامن: قيم العمل وأخلاقيات المهنة..... 240

تمهيد:.....241

1-قيم العمل والمسار التعليمي والتكويني.....242

2-البعد الإنساني للممارسة الطبية.....248

3-القيم مُشكلة في ألفاظ.....251

4-الوقت كمؤشر قيمي.....258

استنتاج الفرضية الثالثة.....265

الاستنتاج العام:.....267

خاتمـــة:.....269

قائمة المراجع.....270

الـملاحـــق.....

فهـــرس الجداول:

العنوان **الصفحة**

جدول رقم(1): اوقات العمل بالمناوبة 145

جدول رقم (2): تشكيلة فرق المناوبة..... 147

جدول رقم (3): عدد الإضرابات 162

جدول رقم (4): عدد النقابات المهنية المستقلة بين 1900 إلى غاية 2000.163

جدول رقم (5) : توزيع العينة حسب الجنس..... 178

جدول رقم (6):توزيع العينة حسب الفئة العمرية 203

جدول رقم (7) : توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية..... 180

جدول رقم (8): الأصل الجغرافي للمبحوثين.....206

جدول رقم (9):توزيع العينة حسب متغير مدة العمل في قسم الاستعجالات الطبية

..... 182

جدول رقم (10): توزيع العينة حسب متغير المنصب..... 182

جدول رقم (11) : توزيع العينة حسب متغير مهنة الأب..... 184

جدول رقم (12) : توزيع العينة حسب متغير عمل الام. 185

جدول رقم (13): توزيع العينة حسب متغير النسبة الفعلية للحالات التي تتطلب خدمة استعجالية..... 186

الجدول رقم (14): يبين علاقة النظرة إلى نظام المناوبة بالمرجعية تحديد التصرفات..... 187

الجدول رقم(15) : يبين علاقة (إذا كانت الإجابة بالسَّلب حدّد لماذا؟بـ العيش مع العائلة أفضل أم السكن الفردي؟..... 190

الجدول رقم (16): يبين علاقة تواجد العنصر النسوي يداوم ليلا بخروج المرأة للعمل في المنطقة :..... 192

جدول رقم(17): يبين علاقة غياب العمل كفريق بتقبل المحيط تواجد المرأة في العمل ليلاً..... 194

جدول رقم(18) : يبين علاقة برنامج المناوبة بـ قضاء وقت الفراغ ليلاً. 196

الجدول رقم (19): يبين علاقة التعامل مع غياب بـ اوقات الرَّاحة. 198

الجدول رقم (20) : جدول يبين علاقة تغير العمل بالقسم بـ النقاشات الاجتماعية 200

الجدول رقم (21): هل يعيقك كثرة المرافقين للمريض بـ هل يعتبر محيطك الخارجي..... 202

(الاهل و الاصدقاء...):..... 202

الجدول رقم (22): يبين علاقة او قات الراحة بتناقص النشاط في العمل أثناء المناوبة..... 204

جدول رقم (23): يبين علاقة الانخراط في النقابة بـ ممارسة عمل جماعي أو سياسي من قبل..... 213

الجدول رقم (24): يبين علاقة الانخراط في العمل النقابي بـ ممارسة أحد الوالدين للعمل النقابي..... 215

الجدول رقم (25) : يبين علاقة النشاط النقابي داخل المؤسسة بالعمل الجمعوي داخل المجتمع..... 217

جدول رقم (26): يبين علاقة نظرتك للنشاطات النقابية داخل المؤسسة بالمشاركة في اعمال ذات طابع جمعوي..... 220

الجدول رقم (27): علاقة التحالفات العمالية بتشجيع الانتماء إلى الجمعيات والمنظمات. 222

جدول رقم(28): يبين علاقة طبيعة التحالفات بميل المحيط الاجتماعي إلى الانتماء القبلي..... 225

الجدول رقم (29): يبين علاقة تفضيل المسؤولون التعامل مع .....بالممارسة التي لها صلة بالانتماء العروشي..... 227

الجدول رقم (30): يبين علاقة الوصول إلى المناصب بـ كيف يتم قضاء المصالح في مؤسسات الدولة و الإدارات الحكومية..... 229

جدول رقم(31): يبين علاقة التعامل مع المرضى على أساس الانتماء القبلي بميل المحيط الاجتماعي إلى فكرة العروشية.....231

جدول رقم (32) : يبين العلاقة بين تفضيل المسؤول التعامل مع .....بمدة العمل داخل القسم..... 233

الجدول رقم (33): يبين علاقة اسباب الالتحاق بالمهنة بـ المسار التعليمي .. 240

الجدول رقم(34): يبين علاقة النظرة للعمل من خلال مسار التكوين بالنقاشات بين الأصدقاء..... 242

الجدول رقم (35) : يبين هل تغير عملك إذا جاءتك فرصة بنفس الراتب بـ هل تم حثك من طرف عائلتك على أن مهنتك مهنة إنسانية؟..... 243

الجدول رقم (36): يبين هذا الجدول علاقة تناقص البعد الإنساني في مهنتك بتشجيع الخطاب الإعلامي على الجانب الإنساني في العمل. 246

جدول رقم (37): يبين العلاقة بين كيف تعتبر الأعمال التضامنية داخل المؤسسة بالعبارات الموجودة في محيطك (دولة البايلك، حقي في الدولة)..... 249

الجدول رقم (38): يبين علاقة ممارسات مثل (عندي المعريفة و أنا من المجتمع المدني) بـ مثل مقولات (العمل شرف و العمل عبادة) منتشرة كثيرا. 251

جدول رقم (39) : العلاقة بين الاحترام و التعاون وغيرها من سمات فريق العمل الناجح بـ هل تعتبر العمل التطوعي و الخيري في محيطك..... 253

الجدول رقم (40): يبين علاقة احترام الوقت أثناء العمل بـ كيف يتم ضبط المواعيد بين الأفراد داخل مجتمعك يبين هذا الجد..... 256

جدول رقم (41) : يبين علاقة إذا ورثت مالاً ماذا تفعل مع وظيفتك بـ هل مجتمعك يشجع أن تمارس 258

جدول رقم (42) : يبين علاقة إذا ورثت مالاً ماذا تفعل مع وظيفتك بـ المنصب 260

فهـــرس الأشكال:

العنوان **الصفحة**

الشكل 01 : شكل يوضح الثقافة كنسق سوسيو–ثقافي وكنسق من الأفكار .. 14

شكل رقم 2: النموذج الوظيفي لنسق الفعل..... 28

شكل رقم 3: علاقة التعليم بنجاح الأنظمة الاجتماعية 55

شكل رقم (4): مصادر التحليل الاستراتيجي.....91

شكل رقم (5): استراتيجيات الفاعل..... 93

الشكل رقم (6): العلاقة التفاعلية بين الثقافات الأخرى و ثقافة المؤسسة..... 98

شكل رقم (7) : انعكاسات القيم المتناقضة داخل التنظيم..... 138

شكل رقم (8): حركة أخلاقية المهنة الطبية بين الأنساق..... 172

مقدمة

مقدمـــــة:

لقد قامت الجزائر منذ الاستقلال بالعديد من التجارب الاقتصادية و السياسية، اعتمدت فيها على نماذج جاهزة من تجارب أجنبية، تلك النماذج لها مرجعيتها الإيديولوجية و لها الخصوصيات الثقافية و الاجتماعية التي وُجدت من أجلها، وتمّ تطبيقها كما جاءت على أساس أنها تطبق هكذا دون مراعاة الاختلاف الثقافي و التباين في التنشئة الاجتماعية للمورد البشري بين أفراد المجتمع الأصلي لهذه النماذج و أفراد المجتمع الجزائري، لذلك كانت الفجوة كبيرة بين نجاح هذه النماذج في مجتمعها الأصلي و عند تطبيقها في المجتمع الجزائري.

ونحن لسنا بصدد مقارنة بين تطبيق هذه النماذج داخل المجتمع الجزائري و المجتمع الأصلي لها، بل نحن نبحث عن علاقة المجتمع الجزائري بهذه النماذج التي وجدَ المجتمع الجزائري نفسه فيها ومتمثلةً من نمط وأسلوب حياة لم يكن من إنتاجه، بل هو محصلة تجارب اجتماعية لمجتمعات أخرى، هذا النمط له مؤسساته الاجتماعية الخاصة به و له أنظمته الاقتصادية والسياسية، والأهـم في هذا هو نظامه الثـقافي، الذي يعتبر مرجعية كل من الفـــرد و المجتمع و المؤسسات الاجتماعية الاخرى .

يعتبر موضوع الثقافة من المواضيع التي زاد الاهتمام بها كعنصر فاعل في حياة المجتمع لذلك إن هذا المفهوم حسب رالف لنتون الذي يؤكد" أن ثقافة المجتمع هي طريقة حياة أفراده، وهي مجموعة الأفكار والعادات التي تعلموها وساهموا فيها ثم نقلوها من جيل إلى آخر "[1]، لذلك إن كل العمليات الاجتماعية و كل ما يتعلق بالسلوكيات و الأفعال الفردية و الجماعية داخل المجتمع لها ارتباط مباشر بالنظام الثقافي السائد في المجتمع، فلا يمكن أن نُغفل مسألة الثقافية المجتمعية عن

[1]– هارلمبس و هولبورن: **سوسيولوجيا الثقافة و الهوية**، ترجمة حاتم حميد محسن، ط1، سورية، دار كيوان، 2010.ص.8

المورد البشري و عن التنظيم، نحن نبحث عن علاقة النظام الثقافي للمجتمع الجزائري بالمورد البشري و بالتنظيم، ونقصد بالتنظيم تلك النماذج التي جربتها الجزائر في شتى المجالات خاصةً الأنظمة الإدارية و التسييرية.

لم تكن المنظومة الصحية في الجزائر بعيدة عن تلك الإصلاحات والتجارب بل حتّى وصلنا إلى وزارة تسمى " وزارة الصحة و السكان وإصلاح المستشفيات "، وعملت الحكومات المتتابعة على أن تخصص من ميزانيتها المبالغ الكبيرة لهذه الوزارة، غير أن نفس الأحداث و نفس المشاكل تقع في القطاع، والتذمر والاحتجاجات لم تنقطع بل زادت في المدة الأخيرة، والإحصائيات تؤكد بأن هناك 30000 ألف اعتداء على الطواقم الطبية في أقسام الاستعجالات الطبية (وزارة الصحة)[1]، كل هذه الأرقام هي عبار عن مؤشرات تدل دلالة قاطعة على أن الاهتمام بالجانب المادي وحده في العملية الإصلاحية غير كافٍ دون الرجوع إلى العنصر البشري، الذي يعدُّ الفاعل المباشر و الأساسي في تنفيذ كل تلك الإصلاحات.

والاهتمام بالمورد البشري يكون من الناحية الذهنية و السلوكية، لأن الممارسة الطبية ليست مهنة عادية كباقي المهن، وهذا راجع لطبيعة المهنة التي نشاطها كله تفاعل بشري مباشر، وهنا تظهر لنا أهمية الجانب الثقافي في هذه العملية، فكيف يعمل طبيب أو ممرض في قسم الاستعجالات الطبية على أساس أنها مصلحة كباقي الأقسام الأخرى، ونحن نغفل الكثير من الجوانب الثقافية المجتمعية في هذه العملية مثل قيم العمل الموجود في المجتمع وخصوصية الثقافة المحلية، و طبيعة المجتمع الجزائري المبنية على الانتماء القبلي و الجهوي، فعندما يأتي مريض إلى قسم الاستعجالات الطبية فهو يتقدم و في ذهنه أنه الأولى بالرعاية و أنه في مستشفى الدولة

[1]- وزارة الصحة و اصلاح المستشفيات، بيان ، في جوان 2019

أي خدمة مجانية ويجب أن تكون الخدمة على أعلى مستوى نظرا لذهنية الطابع الاجتماعي التي عشَّشت منذ عقود في ذهنه، ففي هذه الوضعية يكون النظام الثقافي المجتمعي هو السائد على جل السلوكات والأفعال، يعمل المورد البشري على بناء استراتيجيات من أجل التكيف مع مطالب التنظيم و من بين هذه المطالب نظام المناوبة و العمل النقابي و اخلاقيات المهنة الطبية.

وفي هذا العمل الذي قدمنا فيه ثمانية فصول، فيها الفصل الأول الخاص بالجانب أو الاطار المنهجي، أما الفصل الثاني فتناولنا فيه المورد البشري و العوامل التي كانت وراء تكوينه، و الفصل الثالث كان مخصصاً لتنظيم و إلى النظريات السوسيولوجية الخاصة بالتنظيم وكذا طبيعة المؤسسة الجزائرية وعلاقتها بمفهوم التنظيم، والفصل الرابع كان لموضوع المطلب التنظيمي الذي في مباحثه الأول متعلق بنظام المناوبة و الثاني متعلق بالعمل النقابي و الثالث بأخلاقيات المهنة الطبية، وتطرقنا في الفصل الخامس إلى الثقافة المجتمعية الذي في مباحثه نجد في اولاً الثقافة المحلية و ثانياً الانتماء القبلي و ثالثاً قيم العمل في المجتمع الجزائري.

أماّ الفصل السادس فكان خاصاً بنظام المناوبة و الثقافة المحلية، و الفصل السابع خاص بالعمل النقابي و الانتماء القبلي و الفصل الثامن خاص بأخلاقيات المهنة و قيم العمل وفيه أيضاً الاستنتاج العام و نتائج الدراسة.

الباب الأول: البناء النظري

الفصل الأول:

المدخل المنهجي

الفصل الأول: المدخل المنهجي.

1- إجراءات البحث.

2- الإشكالية.

3- الفرضيات.

4- تحديد المفاهيم.

5- المقربات السيوسيولوجية.

6- الدراسات السابقة.

7- المنهج المتبع.

8- أدوات جمع البيانات.

9- مجتمع البحث والعينة.

10- صعوبات البحث.

1-إجراءات البحث.

أسباب اختيار الموضوع:

ترتبط أسباب اختيار الموضوع بما هو ذاتي و بما هو موضوعي، أمّا في ما يخص ما هو **ذاتي** فيعود إلى ميول الباحث إلى قضية الثقافة بصفة عامة و الثقافة المجتمعية بصفة خاصة و علاقتها بتنمية وتطور أفراد المجتمع خاصةً في المجتمعات العربية والإسلامية نظرا لتعدد الروافـــد الثـقافية فيها.

الموضوعية:

أولاً: البحث في مرجعية الفعل الاجتماعي للفرد داخل المجتمع الجزائري وطبيعة موقف هذا الفعل، هذا الموقف الذي تتعدد فيه المكونات منها الثقافة المجتمعية المرتبطة بالموروث الثقافي والاجتماعي و التاريخي، ومنها نمط العيش العصري وما له من متطلبات حياتية حديثة.

ثانياً: إغفال الجانب السوسيوثقافي في الدراسات السوسيولوجية، وخاصة المتصلة بإدارة الموارد البشرية والمنظمات، لأن هذا المدخل يساعد على فهم مصادر الفعل الاجتماعي، لأن الفعل الاجتماعي هو الوحدة الأساسية في كل التغيرات.

2-أهداف البحث:

هدف هذا البحث هو الإشارة إلى المختصين والباحثين إلى ضرورة العمل على بناء برديغم، هذا البرديغم أو نموذج يكون بمثابة مرجعية الفرد الجزائري في سلوكياته وأفعاله، وهو بمثابة الفلسفة التي ينتج فيها عالم افكاره ضمن إطار متطابق و موافق للخصوصية الثقافية والاجتماعية الجزائرية الاصلية، ويؤدي إلى انسجام وتطابق بين الفرد والتنظيم والمجتمع.

و **أهمية** هذه الدراسة هي: اجتماعية واقتصادية لأنها ذات صلة بموضوع المورد البشري العامل في قطاع الصحة، الذي هو قطاع حسّاس ومخرجاته هي مرتبطة بباقي الأنظمة الاجتماعية الأُخرى.

2-الإشـكاليــة:

يعتبر توافق وتطابق هذه الثلاثية (الفرد والتنظيم والمجتمع)من خصائص العصرنة والحداثة التي تميزت بها الحضارة والثقافة الغربية، مشكّلــة البردايغم الخاص بها، هذا النموذج هو الإطار أو النموذج الذي تتفاعل فيه تلك الثلاثية وتستوحي منه كل أشكال التحولات و التغيرات الاجتماعية، ويعبر عن ذلك " ميشال سالينس بقوله" إن نظام الإنتاج كالمرآة ينعكس عليه المخطط العام للمجتمع، وهذا معناه أن الثقافة الغربية كلها مجسدة في عملية الإنتاجية وما تنتجه من رموز"[1]، وهذا يتفق مع ما جاء به ماكس فيبر بأن سر نجاح الرأسمالية لا يكمن في جذور الرأسمالية بل في روح الرأسمالية.

تشترك كل دول العالم في هذه الثلاثية الفرد و التنظيم و المجتمع كمكونات لها، والاختلاف الذي يشكل التباين بين الدول يكمن في مُكون التنظيم، لأن التنظيم على حد تعبير برنار موتيز " إن ذلك المكان الممتاز الذي هو المؤسسة، في القرن العشرين يقود سوسيولوجيا الصناعة بسهولة إلى معالجة جميع مشاكل المجتمع "[2]، وما جعل التنظيم يملك كل تلك القدرة هو أنه بُني على مبادئ علمية تحمل نماذج لتنظيم العمل و العقلنة و السلوكيات الرشيدة، وما قدمه ماكس فيبر عن البيروقراطية كنموذج إداري معتبراً إياها "إن ميلاد البيروقراطية إذا جاز التعبير هو بمثابة البذرة أو الفطر للدولة الغربية الحديثة"[3]، إذن التنظيم الموجود بهذا الشكل وعلى هذه النماذج هو نِتـــاج **نظام ثقافي** يتطابق ويتجانس مع المشروع المجتمعي متمثلا في(بردايغم غربي أو أوروبي).

---

[1]–معمري لحبيب: **التنظيم في النظرية السوسيولوجية**، المغرب، دار ما بعد الحداثة، 2009.ص.23

[2]– موتيز برنار: **سوسيولوجيا الصناعة**، ترجمة بهيج شعبان، بيرو ت، دار عويدات، 1974 ص 9.

[3] – معمري لحبيب: مرجع سبق ذكره. ص. 16.

و الجزائر ليست بعيدة جغرافياً ولا تاريخياً عن هذا المشروع المجتمعي أو النموذج، بل إن التنشئة المؤسساتية والمنظومة التنظيمية التي سارت و تسير عليها كل الأنظمة الإدارية والمؤسسات الجزائرية هي امتداد لذلك النموذج، إن فكرة التطابق بين المكونات الثلاثة الفرد والتنظيم والمجتمع، هي عبارة عن وجود توافق بين التنشئة المؤسساتية للتنظيم والتنشئة الاجتماعية للفرد هذا التوافق يتم ضمن نظام أو نسق ثقافي واحد للمجتمع، وكما أشرنا سابقا إن التنظيم بهذا الشكل الموجود هو السائد في المنظومة التنظيمية والإدارية داخل المؤسسات الجزائرية، و أن الفرد الذي هو المورد البشري (العامل) الجزائري نشأ في إطار مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي هي ليست ضمن نفس النسق أو النظام الثقافي الذي وجد ونشأ لأجله التنظيم، كانت وضعية (العامل) أنه ظلّ يحمل هوية الفرد بمعنى لا يحمل هوية عامل داخل التنظيم (أي لا توجد لديه حدود فاصلة بين الشارع و التنظيم)، وعلى حدِّ قول محمد أركون" إن تجاوز إشكالية اللَّاهويَّة في العمل يتطلب إنشاء نظام اجتماعي جديد لن يتحقق إلا عن طريق بعث مشروع مجتمعي يقوم على القدرة على الاختيار و حرية التعبير"[1].

إذاً إن المورد البشري هو بين المطلب التنظيمي و المتمثل في السلوك الرشيد و العقلنة وتقنيات التنظيم العلمي للعمل من ناحية ومن ناحية أخرى أمام نظامه الثقافي المجتمعي الذي له منظومة قيم مرتبطة بالبناء الاجتماعي للمجتمع التقليدي والمتأثرة بسياسة الطابع الاجتماعي التي مارستها الأنظمة السياسية المتعاقبة، ويمكن وصفه بأنه يتجسد في وضع علاقاتي غير منسجم و يدفع إلي اللَّإنضباط و اللاستقرار، وأهم نقطة هي قيمة العمل داخل المجتمع وهي أن العمل لا يعتبر القيمة المركزية التي تؤطر المجتمع عموما والمؤسسة على وجهة الخصوص.

[1]-ARKOUN.M- **L'islam face au développement-essai sur la pensée islamique**-ED .Maisonneuve et Larousse, paris France ,3 ED 1984p.356.

هذه الوضعية جعلت المورد البشري يبني لنفسه استراتيجيات لتحقيق أهدافه ويختار الوسائل لتحقيق تلك الأهداف، وهنا نتكلم عن الإنسان الفاعل و فكرة الفعل الاجتماعي التي تحدث عنها تالكوت بارسونز في كتابه بنية الفعل الاجتماعي " إن البشر يقومون بالاختيار أو المفاضلة بين أهداف مختلفة ووسائل تحقيق تلك الأهداف. ووفق هذه المقدمة هناك أولاً الإنسان الفاعل، وثانيا نطاق الأهداف التي لا بد أن يختار من بينها الفاعل، وثالثاً الوسائل الممكنة لبلوغ الغايات "[1]، والمقصود بنطاق الأهداف في هذه الطرح هو الموقف الذي يتواجد به الفاعل، وبما أن الفاعل هو المورد البشري فإن التنظيم أو المؤسسة هي ذلك النطاق الذي تتعدد فيه الأهداف و الوسائل ويعمل المورد البشري على تحقيق أهدافه ببناء أنساق للفعل و لكل هدف استراتيجيته الخاصة به. والمستشفيات من بين تلك المؤسسات التي يغلب على نشاطها التفاعل البشري المباشر عكس المهن الأخرى، وفي مستشفى الجلفة الذي حسب تصريح مدير فرع الموارد البشرية فإنه خلال فترة 8 سنوات شهدت إدارته تعاقب ثلاثة عشر مديراً[2]، وبمصلحة الاستعجالات الطبية التي تظهر فيها أنماط من الأفعال و السلوكيات يطغى عليها طبيعة النظام الثقافي السائد في المجتمع لأن الثقافة عند البنائية الوظيفية "بارسونز "هي " الثقافة كنتاج من ناحية، وكعامل محدد من ناحية أخرى لأنساق التفاعل الاجتماعي الإنساني "[3].

وبناءً على ما قُدّم فإن المورد البشري داخل قسم الاستعجالات الطبية الذي هو أمام ما يفرضه عليه التنظيم من مطالب و إكراهات هذه الوضعية التنظيمية لها خصائصها مثل العمل بنظام المناوبة

---

[1]-عماد عبد الغني: **منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات التقنيات و مقاربات**، بيروت، دار الطليعة،2007. ص.105.

[2]- مقابلة مع مدير فرع الموارد البشرية بالمستشفى يوم 2017/10/13 على الساعة 14.00 دامت 20د.

[3]- تيما شيف نيقولا: **نظرية علم اجتماع ..طبيعتها و تطورها**، ترجمة محمود عودة و آخرون، الطبعة الخامسة، مصر، دار المعرفة، 1978.ص 358.

كبرنامج تنظيمي و كذلك اخلاقيات المهنة كضرورة تنظيمية و يترك له الخيار في جوانب أُخرى مثل العمل النقابي، وفي نفس الوقت يكون هذا المورد البشري متمسكا بثقافته المجتمعية و التي تتجسد في ما يختاره منها كاستراتيجية، ومن بينها الانتماء القبلي كخيار و كوسيلة، وكذلك الثقافة المحلية وما تحمله من أفكار و عادات تفرض نفسها داخل التنظيم، ومنظومة القيم داخل المجتمع والتي لم تجعل من قيم العمل عاملاً مركزياً في بناء المجتمع .

وفي بحثنا هذا الذي هو دراسة ميدانية بقسم الاستعجالات الطبية بمستشفى ولاية الجلفة عن المورد البشري وبالخصوص أصحاب البدلات البيضاء (أطباء وممرضين ومساعدي تمريض) العاملين داخل هذا القسم، وهم في الوضعية التي سبق ذكرها يشكّلون انساقاً للفعل داخل التنظيم تظهر من خلاله أفعالهم و سلوكياتهم التي يسعون إلى تحقيق أهداف التنظيم و في نفس الوقت تحقيق أهدافهم، وأمام هذه الإشكالية سنقدم التساؤل التالي :

- هل يرجع تشكيل أنساق الفعل بالنسبة للمورد البشري (أطباء،ممرضين، ومساعدي تمريض) العاملين داخل قسم الاستعجالات الطبية، إلى المطلب التنظيمي أم إلى الثقافة المجتمعية ؟

الاسئلة الفرعية:

- هل يعود التعامل المورد البشري مع برنامج نظام المناوبة إلى ثقافته المحلية ؟
- هل يفضل المورد البشري الانتماء القبلي كوحدة اجتماعية لتحقيق اهدافه بديلا عن العمل النقابي؟
- هل قيم العمل الموجودة داخل المجتمع تحل محل اخلاقيات المهنة داخل قسم الاستعجالات؟

3-الفرضـــيات:

الفرضية العامة:

- يعتمد المورد البشري داخل قسم الاستعجالات الطبية في تشكيل أنساق الفعل على بناء استراتيجيات يستعمِل فيها ما يناسبه من ثقافته المجتمعية ويُكيِّفها مع متطلبات التنظيم.

فرضيات البحث.

- تـُعد الثقافة المحلية و مكوناتها عاملا حاسماً بالنسبة للمورد البشري في التعامل مع برنامج نظام المناوبة.
- يُـشكل الانتماء القبلي وحدة اجتماعية يبنيها الفاعلون داخل التنظيم ويستغلونها وفق استراتيجيات لتحقيق أهدافهم بديلاً عن العمل النقابي.
- تعتبر قيم العمل الموجودة داخل المجتمع مرجعاً للمورد البشري في ممارسة مهنته وهي تحل محل أخلاقيات المهنة الطبية داخل أقسام الاستعجالات الطبية.

التحليل المفهومي.

و في الجدول التالي الذي سنحاول فيه أن نفكك متغيرات الدراسة، حيث فكننا المتغير المستقل و المتمثل في الثقافة المجتمعية الى ثلاثة أبعاد و هي الثقافة المحلية و الانتماء القبلي و قيم العمل الموجودة في المجتمع ثم فككنا هذه الأبعاد إلى مؤشرات كما هو موضح في الجدول و نفس العمل مع المتغير التابع و المتمثل في المطلب التنظيمي فكك إلى ثلاثة أبعاد وهي نظام المناوبة والعمل النقابي و أخلاقيات المهنة ثم فككت هذه الابعاد إلى مؤشرات.

المتغير المستقل	الأبعاد	المؤشرات
		النظرة للعمل
		العمل الجماعي و دعم المحيط
	الثقافة المحلية	النظرة للعمل ليلاً
		عمل المرأة
		عما المرأة ليلاً
		تشجيع العائلة على الانتماء القبلي
		المشاركة في نشاطات جمعوية
الثقافة المجتمعية	الإنتماء القبلي	العروشية داخل مؤسسات الدولة
		قضاء المصالح بواسطة الانماء القبلي
		علاقة العمل بالجانب المادي
		حث العائلة على حب العمل
	قيم العمل	حث الخطاب الاعلامي والديني على العمل
		احترام الوقت
		حب العمل من اجل العمل فقط
المتغير التابع	**الأبعاد**	**المؤشرات**
		النظرة لنظام المناوبة
		التعامل مع الغياب
	نظام المناوبة	العمل ضمن فريق عمل
		غياب العنصر النسوي عن المناوبة ليلا
		الانخراط في العمل النقابي
		النظرة للعمل النقابي
المطلب التنظيمي	العمل النقابي	التظرة للقادة النقابيين
		قضاء المصالح التحالفات داخل المؤسسة
		أهمية العمل النقابي
		سبب الالتحاق بهذه المهنة
		اهمية المسار التكويني في ترسيخ اخلاقيات المهنة
	أخلاقيات المهنة	احترام الوقت
		العمل التضامني داخل المؤسسة
		الجانب الانساني في تأدية المهام

4-تحديد المفاهيم.

الثقافة المجتمعية:

يعتبر مفهوم الثقافة المجتمعية من المفاهيم التي يصعب تحديدها، وتعود هذه الصعوبة لارتباط هذا المفهوم بمفهوم الثقافة الذي كما نعلم هو موضوع يلقى اهتمام الكثير من الاختصاصات، وله العديد من التعاريف التي تحمل الكثير من الصيغ وأخذت مضامين مختلفة، التي من الصعب إيجاد تصنيف مفصل ودقيق لهذا المفهوم، نظرا لأن كل من هذه التعاريف متعلقة بمرحلة التطور الاجتماعي التي كان المفكر ينتمي إليها. وستكون البداية مع تحديد مفهوم الثقافة.

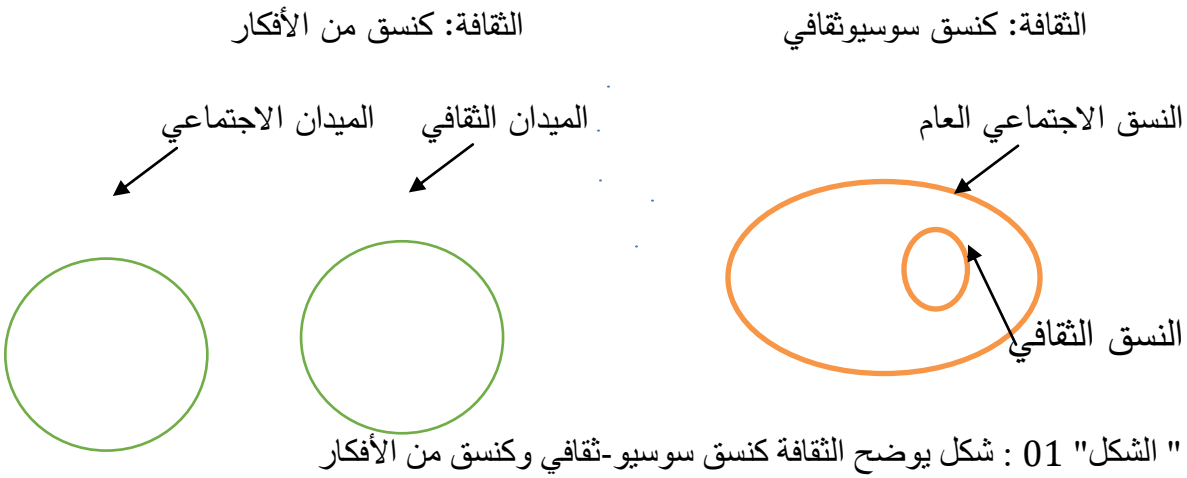
الثـــــــقافة:

إن مفهوم الثقافة يطول فيه النقاش والبحث، ونظرا لطبيعة هذا البحث والموضوع والحدود المنهجية و التخصصية، تفرض أن تكون علاقتنا بهذا المفهوم تنطلق من أول تعريف علمي له مع العالم الأنثروبولوجي البريطاني إدوارد تايلور(1832-1917)وتعريفه للثقافة "هي هذا الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والتقاليد وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع. "[1]إن هذا التعريف الذي قدمه تايلور لثقافة يعتبر تعريفا بسيطا وواضحا مبينا بُعدها الإنساني و الاجتماعي حيت أعطى لها الصفة الجماعية وخاصية اكتساب الأفراد لهذه المكونات داخل الجماعة التي هم فيها أعضاء.

---

[1]- دنيس كوش: **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية**، ترجمة، منير السعيداني، بيروت، المنظمة العربية لترجمة، 2007. ص.31.

وبعد هذا التعريف جاءت الكثير من المحاولات من أجل التصنيف والتوضيح لتعطي مفهوم الثقافة التحديد الدقيق والتعريف الجامع المانع وفك لغز موضوع الثقافة، و من بين هذه الأعمال، نجد ما اقترحه كسينغ الذي يبين بشكل واضح " إن الاختلاف حول مفهوم الثقافة يرجع إلى التباين في المنطلقات والأسس، حيث افرز هذا التباين فريقين: فريق ينظر إلى الثقافة كنسق سوسيو–ثقافي، وفريق ينظر إلى الثقافة ويتعامل معها كنسق من الأفكار"[1]وفي هذا البحث نحن مع التوجه الذي ينظر إلى الثقافة كنسق سوسيو– ثقافي الذي يعتبر الثقافة ليست بمعزل عن ما هو اجتماعي بل هي جزء منه.



" الشكل" 01 : شكل يوضح الثقافة كنسق سوسيو-ثقافي وكنسق من الأفكار

مصدر: من إعداد الباحث

وفي هذا الإطار الذي يعتبر ان الثقافة هي نسق سوسيو–ثقافي نجد إتجاه يقول بأنه " يجب أن نميز بين وجهة نظر تهتم بخصائص الثقافة ومكوناتها في لحظة معينة ومكان معين دون مراعاة ما قد يحدث لتلك الخصائص والمكونات من تطور، ووجهة نظر تأخذ بعين الاعتبار الطابع المتنقل

[1]- معمري لحبيب: **المقاولة و الثقافة**، المغرب، مختبر الدراسات النفسية والاجتماعية، 2017، ص.73.

والمتحول لثقافة عبر الأزمنة والعصور".[1]ونظرا لأهمية هذه النقطة وجب التوضيح أكثر لمدلولها، يتضح ويقصد ب الاهتمام بخصائص ومكونات الثقافة هو وجود ارتباط وتناسق بين مكونات وعناصر الثقـافة وان لهذه العملية أي(التنساق والترابط) وظيفة، هذه الوظيفة هي وظيفة الثقافة بالنسبة للنسق الاجتماعي العام. ومنه نجد أن أي تغيير يحدث في النسق الاجتماعي ككل فقد سبقه تحول في الجزء أي في النسق الثقافي وبالضبط في وظيفة عناصر ومكونات الثـقافة. ويعتبر هذا التوجه هو بردايغم البنيوية الوظيفية التي من بين رُوَداها نجد راد كليف– براو ن في ما يخصُّ موضوع الثقافة، فقد عرَّف الثقافة " إنَّها العملية التي من خلالها يكتسب الفرد، عن طريق الاحتكاك بأشخاص آخرين او أشياء كالكتب او الأعمال الفنية، معارف وأفكار ومعتقدات والاذواق والمشاعر فالتكيف الثقافي هو العملية الاجتماعية التي يكتسب الفرد من خلالها العادات و الخصائص الذهنية التي تسمح له بالحصول على مكانة في الحياة الاجتماعية وتـؤهله للمشاركة في أنشطتها"[2].

من خلال ما سبق يتضح تحديد مفهوم الثقافة وفقا لمتطلبات هذه الدراسة، والذي يسمح لنا بأن نحدد كذلك مفهوم الثقافة المجتمعية التي تعتبر فرع من فروع الثقافة.

[1]– معمري لحبيب: **المقاولة والثقافة**، المرجع مذكور سابقا، ص.75.

[2]– نفس المرجع، ص. 76.

الثقافة المجتمعية:

إن الحديث عن موضوع الثـقافة المجتمـعية وتحديد هذا المفـهوم بما يتناسب مع بحثنا يأخـذ الكثير من الشرح والتفسير، لأنه عبارة عن ارتباط بين مفهومـين وهما الثـقافة والمجتمع، وكذلـك هو نِـتاج المجال القيمي والسلوكي للمجتمع، إذن نحن نتكلم عن محصلة العلاقة بين الثقافة والمجتمع دون اعتبارهما عنصرين منفصلين، وبما أن لكل مجتمع الخصوصية الثقافية التي تميزه عن غيره من المجتمعات، ومرجعية هذه الخصوصية هي التاريخ وتطور هذه المجتمعات، وكما نعلم أن المجتمع هو مجموعة من الأفراد وأن لهؤلاء الأفراد سلوكيات وأفعال، وهنا يتبادر إلى الذهـن تخمين، الذي يصل بنا في النهاية إلى تحديد مفهوم الثقافة المجتمعية وهذا التخمين **هو**: من أين وكيف تأتي هذه السلوكيات ؟ لقد أجيب عن هذا السؤال في فترات زمانية متعددة وفي الكثير من المجالات العلمية، وعبر أكثر من مدرسة تخصصية، مثل علماء الفلسفة وعلماء علم النفس و عند علماء علم النفس الاجتماعي و الكثير من علماء علم الاجتماع، كل هذه الإسهامات النظرية تقريبا تشترك في جزء من تحليلها للفرد على اعتباره " الفرد كيان مادي ونفسي يتكون من مجموعة متفاعلة ومتكاملة من الأجزاء الطبيعية والاجتماعية التي تتحدد في ضوئها شخصيته"[1]. كذلك في هذا السياق نجد ماكس فيبر يعطي لنا تصورا حول ما ينتجه الفرد من أفعال تؤدي إلى تشكيل المجتمع " يعتبر الفرد هو ركيزة الحياة

[1]-خليل محمد حسن وآخرو ن: **نظرية المنظمة**، الأردن، دار الميسرة، ط2، 2005، ص. 118.

الاجتماعية فهو يشكل المجتمع بإرادته الواعية" ومنه أصبح علم الاجتماع عنده هو دراسة "فعل هذا الانسان وتاو يل بواعثه وفهم أهدافه ومقاصده"[1].

وكما نعلم أن " المجتمع يتكون من نظم اجتماعية وهناك نظم أساسية ونظم فرعية وتعمل هذه النظم على تشكيل سلوك الأفراد والجماعات وتـنقل لهم التراث الثقافي وتطبعه بالطابع المميز الخاص بالمجتمع الذي يعيش فيه، وقد شبهها هرتزلـر بأنها حامـلات ثـقـافة المجتمع"[2]إذن نقول أن ما تنـتجه النظم الاجتماعية في تأدية وظائفها داخل المجتمع يكتسبه الأفراد بصفتهم أعضاء في هذا المجتمع، ومع الوقت تتـشكل مجموعة من الأنماط لأساليب السلوك، تصبح في النهاية عبارة عن ثقافة خاصة بهذا المجتمع أي ثـقافة مجتمعية.

ونحن نقول الثقافة المجتمعية أو أنها أي الثقافة المجتمعية ليست أجزاء متفرقة، بل هي كلّ مترابط تكون الأجزاء فيه متفاعلة فيما بينها تفاعلا قويا يجعلها ذات طبيعة جديدة لم تكن فيها عندما كانت متفردة . أن التفاعل بين المكونات و الأجزاء هو الذي يصنع السلوك.

المطلب التنظيمي:

إن الظاهرة التنظيمية تعتبر من أهم الظواهر التي شغلت الكثير من الباحثين الذين ينتمون إلى علم اجتماع وعلم النفس وعلم الإدارة وعلم الاقتصاد وعلم السياسية وغيرها من المجالات الأخرى، وكل هذا التنوع و الاختلاف حول موضوع المنظمة والتنظيم أُخذ من كل زاوية تـتناسب مع التخصص

[1]–عماد عبد الغني: **سوسيولوجيا الثقافة، المفاهيم و الإشكاليات...من الحداثة إلى العو لمة**، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2006. ص.94.

[2]– نفس المرجع. ص .91.

العلمي ومن اللحظة التاريخية التي وجد فيها المفكر والبراديغم الذي ينتمي إليه، غير إن العلاقة بين الفكر التنظيمي و السيسيولوجيا أفرزت الكثير من المقاربات و المداخل النظرية، و جل هذه المقربات تشترك في العلاقة بين ثلاثة من المفاهيم وهي الفرد و المنظمة و المجتمع، لذلك نجد أن تـحديد مفهوم المطلب التنظيمي تطلب الرجوع إلى البدايات الأولى والمبادرات العلمية التي تزامنت مع التحولات الاجتماعية في او ربا، والتي كان من بينها مبادرة التنظيم العلمي للعمل، التي كانت الانطلاقة الأولى للمغزى من وجود منظمة كنظام اجتماعي داخل المجتمع، هذا المجتمع الذي أخذ الشكل الحالي له والمتمثل في نمط الدولة الحديثة التي نشأت في أوروبا و الغرب بصفة عامة، وكان المقصود بهذا أي التنظيم العلمي للعمل" أن أي عملٍ مهما كان يحتاج دائما إلى عمليتين: تهدف إحداهما إلى مفهوم العمل أو تنفيذه وتهدف الأخرى إلى التحقيق المادي له . فالأولـى عملـية فكرية و الثانية عملية يدوية " [1]

ونحن يمكن أن نقول و نحدد مفهوم المطلب التنظيمي بأنه كيف يمكن الحصول، بأفضل الشروط الممكنة، على تنفيذ المهمة الفردية أو مجموع المهام في داخل المؤسسات، ليستطيع الفرد أو المؤسسة استخراج أكثر ما يمكن من المنافع منها .

[1]– برنار موتيز: **سوسيولوجيا الصناعة**، ترجمة بهيج شعبان، بيرو ت، دار عويدات، 1974، ص 14.

القـــــيم:

يعتبر مفهوم القيم من المفاهيم التي حازت اهتمام المفكرين في الحقـل السوسـيولوجي، ويرجع هذا الاهتمام إلى علاقة هذا المفهوم بالفعل الإنساني، وارتباط سلوكيات الأفراد بمنظومة القيم السائدة في الجماعة و في المجتمع، وعند تتبع مفهوم القيم في الفكر السوسيولوجي نجد أن من بين العلماء المؤسسين لعلم الاجتماع وهو إميل دوركايم تحدث عن القيم حيث " ربط الضمير الجمعي بالمثاليات الاجتماعية، فالدين و القانون والأخلاق و الاقتصاد هي انساق اجتماعية أساسية، ولكن في جوهرها هي أنساق قيم ومثاليات" ويعتقد دوركايم أن المثاليات الاجتماعية هي التي تشكل الضمير الجمعي لأنها تـتحقق مستقلة عن التصورات الفردية. أما القيم فهي تجليات للضمير العام نلاحظها على الأفراد ذاتهم"[1]. وفي محاو لة لتشيـيد بناء ومحتوى نظرية فيبر قدم تالكوت بارسونز في مقالة له " على أن السلوك الإنساني يجب او يمكن فهمه في ألـفاظ القيم المقبولة من الإنسان ..حيث يؤكد على أن القيم كعناصر أساسية للفعل والتي تفسر العلاقة بين الوسيلة والغاية.[2]وفي تحديد لمفهوم القيم نجد توماس وزنانيكي كان أول من استخدم لفظ قيم وقد استخدم علماء الاجتماع الآخرون ألفاظا أخرى مثل "الطرائق الشعبية " Folkwayes او العرف (القيم) Mores او التصور الجمعي Collective représentation للإشارة إلى جوانب الثقافة التي لها صفة التقييم والتي يطلبها أي مجتمع ويتمثل لها أعضاؤه[3].

---

[1]–نيقولا تيماشيف: المرجع مذكور سابقا، ص.176.

[2]– محمد احمد: **علم اجتماع القيم**، مصر، دار المعرفة الجامعية، 2002، ص.94.

3– نفس المرجع، ص 105.

ونريد أن نشير إلى شيء مهم في ما يخص العلاقة بين القيم و السلوك حيث أشار العالم كروبير إلى نقطة مهمة في ما يخص القيم و السلوك، وبين "أنه هناك ثغرة بينهما. بين المثل و الفعل حتى عندما تؤثر القيم دائما على سلوك الكائنات الثقافية، أي الناس. فإن القيم لا يمكن التحكم فيها بموضوع خاص.

ونحن نحدد القيم بأنها هي المرجعية التي يُبنى عليها الفعل وهي محصلة التجارب الاجتماعية ضمن المنتوج الفكري للمجتمع.

الثقافة المحلية :

الثقافة المحلية أو الفرعية هي أحد فروع الثقافة المجتمعية، لأن المجتمع في تكوينه متعدد الاوجه، حيت نجد مجموعات سكانية تختلف من حيث المناطق الجغرافية أو الانتماء العرقي، وإلى غير ذلك ممًّا يمكن أن يميز جماعة عن أخرى أو منطقة عن أخرى، ويظهر عن هذا الاختلاف و التباين سلوكيات وأفعال تشكل نمطاً معيناً، يكون في النهاية ثقافة خاصة بتلك المنطقة أو الجماعة ومنه تصبح هاته الثقافة هي ثقافة محلية.

ويؤكد عماد عبد الغني في كتابه سوسيولوجيا الثقافة على " أنه يوجد في كل مجتمع نماذج وبدائل ثقافية تختلف باختلاف المجتمعات. وهي تمثل **استجابات مختلفة لمواقف متشابهة** في المجتمع نفسه، إنها تقدم صورتين أو أكثر من صور السلوك الذي يوافق عليه مجتمع في موقف محدد"[1]، وهذا ما

[1]- عماد عبد الغني: **سوسيولوجيا الثقافة، المفاهيم و الإشكاليات...من الحداثة إلى العو لمة**، المرجع مذكور سابقا، ص 93.

نجده في الجزائر من خصوصيات ثقافية حسب المناطق الجغرافية والمراحل التاريخية التي ساهمت في تكوين هؤلاء الأفراد كل حسب منطقته، وتعتبر هذه الخصوصيات الثقافية هي ما يعرف بالثقافة المحلية أو الفرعية، وقد يُشار إليها في بعض المراجع بالثقافة الجهوية، كذلك نجد ارتباط هذا المفهوم بمفهوم الثقافة التنظيمية.

المورد البشري:

إن الحديث من وجهة نظر السوسيولوجيا تستوجب أن نفَّرق بين الفرد كعضو في المجتمع و بين كونه مورد بشري ويقصد بالمورد البشري هو: " جميع العاملين في مؤسسة ما، ويكون مجال الاهتمام هنا مجموع طاقتهم واستعداداتهم وقدراتهم ومعارفهم ومهارتهم، وقيمهم واتجاهاتهم وخصائصهم الديموغرافية"[1]، ويشمل مصطلح العاملين في المؤسسة المديرين في جميع مستويات القيادة، و الإداريين و الفنيين و المستخدمين، والموظفين الدائمين وغير الدائمين والأجانب الذين تستخدمهم تلك المؤسسة. ومنه يمكن أن نحدد مفهوم المورد البشري بأنه ذلك الفرد الذي تلقى جانبا من المعرفة الذهنية أو المهارية و يكون قادرا على تأدية مهام محددة تتناسب وما لديه من معرفة .

أخلاقيات المهنة:

يعتبر هذا المفهوم من المفاهيم الحديثة التي دخلت إلى الممارسة الطبية، حيث كانت هذه المهنة تعتبر من المهن النبيلة التي لا تحتاج إلى ميثاق أو بنود تتم بين طرفين، وكان قديما في

[1]-عبد الباري إبراهيم درة و آخرون: **دور النقابات و الجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية**، الأردن، مركز المنار، 2006، ص.9.

الحضارة اليونانية هناك ما يسمى بقسم ابقرط وهو بمثابة التزام أخلاقي من طرف ممارس مهنة الطب، وبعدها وجد القسم الطبي الذي يكون بمثابة تعهد من طرف الممارس لهذه المهنة بأن يكون عمله لا يخرج عن الأعراف والقيم الإنسانية والمهنية المتعارف عليه.

نلاحظ أن أخلاقيات المهنة من قبل كانت ضمن الثقافة المجتمعية أما الآن أصبحت مطلب تنظيمي. ومع الوقت ومع الممارسة والتغير في سلوكيات الأفراد ظهرت ضرورة تنظيمية تطلبت وجود ميثاق أخلاقيات المهنة للممارسة الطبية، نجد أن هذا المفهوم تطلب وجود بعدين حيث هناك، أنظمة مهنة و أخلاقيات المهنة الأول هو عبارة عن مجموعة قواعد و تشريعات التي تنظم عمل الممارسين للمهنة ويترتب على انتهاكها عقوبات فهي إذن نوع من القوانين.

أما أخلاقيات المهنة هي التوجيهات المستمدة من القيم و المبادئ تعني كيفية التصرف اللائق اثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة إذن عند تأسيس أنظمة المهنة يتم ذلك من خلال أخلاقيات المهنة.

العادات:

تعرف العادات أو الطرائق الشعبية بأنها " هي مجموع **الأفعال الاجتماعية** المتكررة التي يمارسها الأعضاء الموجودين في المجتمع أو داخل جماعة، وهي أيضا مجموع التصرفات والمعتقدات النموذجية المتكررة، التي يمكن ملاحظتها نظرا لوجود عدد من الخصائص المميزة لها"[1]من خلال هذا التحديد لمفهوم العادات يمكن قول أن تصرفات و الأفعال الاجتماعية مثل استغلال القرابة داخل مكان العمل التي أصبحت من خصائص المجتمع الجزائري وهي تختلف من منطقة إلى أخرى، وقد تأخذ اشكال أخرى من قرابة العائلة أو العرش إلى قرابة ابن المنطقة (الجهوية)، وكذلك المحسوبية التي صارت اليوم من الأفعال الاجتماعية الشائعة بين أفراد المجتمع متمثِلةً في استغلال المنصب أو الوظيفة مع الأصدقاء أو المعارف من اجل القيمة الاجتماعية أو تحقيق مكاسب ذات صلة بالعمل، وكل هذه السلوكيات تدخل في مكون العادات التي تكونت مع الوقت ومن خلال الظروف التاريخية بين أفراد المجتمع وهي **جزء** من ثقافته المجتمعية أو ضمن النسق الثقافي، وبالطبع ينقلها الفرد الذي هو المورد البشري إلى المنظمة أو مكان العمل.

الفعل الاجتماعي.

يعتبر الحديث عن الفعل الاجتماعي هو الحديث عن أبسط وحدة تحليل في العلاقات الاجتماعية، وهذا بالرجوع إلى العالِمين الأكثر اهتماماً بهذا المفهوم وهما ماكس فيبر(M. Weber) وبعده جاء تالكوت بارسونز(T.Parsonse)، ونجد ماكس فيبر يحدد مفهوم الفعل الاجتماعي

[1]– عبد الله محمد عبد الرحمان: **علم الاجتماع النشأة و التطور**، بيرو ت، دار المعرفة، 1999، ص.ص.179.180.

حيث يقول " أن الفعل الإنساني هو فعل اجتماعي بقدر ما يدخل في الحسبان سلوك الآخرين وبمقدار ما يتأثر بهم في مجراه، وذلك من جراء واقع الدلالة الذاتية التي يعلقها الفرد بهذا الفعل أو الأفراد الذين يتصرفون"[1]ومن خلال هذا التعريف نجد أن ماكس فيبر يقدم أكثر من معايير أو مؤشرات لكي تحدد الصفة الاجتماعية للفعل [2]

1- ينبغي على الأشخاص أن يُدخلوا في حسابهم سلوك الآخرين وكذلك حضور أو وجود الآخرين.

2- ويتعلق بمعيار الدلالة، أي أن يكون للفعل قيمة الدليل أو الرمز بالنسبة للفرد وكذلك بالنسبة للأفراد الآخرين، وأن تكون مفهومة من الطرفين أي أن سلوك الفرد يندرج ضمن نسق الاتصال بين الأفراد.

3-ينبغي أن يتأثر أي فعل اجتماعي بإدراك الفرد أو المجموعة من الأفراد بفعل الآخرين أي يبرهنوا عبر سلوكياتهم أنهم فهموا غايات ومقاصد الآخرين.

أما تالكوت بارسونز يرى أنه " ينطوي الإطار المرجعي للفعل الاجتماعي في رأيه على الفاعل و الموقف وتوجيه الفاعل إزاء الموقف، حيث أن محور نظريته هو توجيه الفاعل وهنا نميز بين عنصرين توجيهيين هما: التوجيهات الدافعية و التوجيهات القيمية"[3].

---

[1]-خالد محمد: **مدخل إلى علم الاجتماع**، الطبعة 2، الجزائر، دار الجسور، 2015، ص. 44.

[2]- نفس المرجع، ص. 44.

[3]- ياس خضير البياتي: **النظرية الاجتماعية جذورها التاريخية وروادها**، ليبيا، دار الكتب الوطنية، 2002 ص.125.

الشكل التالي يوضح النموذج الوظيفي لنسق الفعل.

	الوسائل	تحقيق الغايات
الداخلي	التكيف	تحقيق الاهداف
الخارجي	الكمون (المحافظة على النمط)	التكامل

الشكل رقم (2): النموذج الوظيفي لنسق الفعل

المصدر : حسين زبيري: النقابات المستقلة في الجزائر، رسالة دكتوراه، ، جامعة الجزائر 2، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، سنة،2012

العمل النقابي:

يرجع مصدر كلمة النقابة لغة هو نقب، و اصطلاحا تعني العمال أو أصحاب المهنة او غيرهم من هيئات منظمة للدفاع عن حقوق العمال و مصالحهم المشتركة، وقد عرفها أحمد زكي بدوي أنّها " تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم و الدفاع عن شروط عملهم و تحسين أحوالهم"[1]، فالخلية النقابية هي جزء لا يتجزأ من العالم المصنعي. إن هذا الأخير لا يكتفي بتعليم العمال أحسن الكيفيات لتحقيق الاندماج الأفضل بل هو يعلّمهم كذلك الوسائل والسبل الناجعة من أجل

[1]– مراد زعيمي و آخرون: **دراسات في تسيير الموارد البشرية (إدارة الأفراد)**، الجزائر، دار النشر قرطبة، 2008، ص. 220.

الوقوف في وجه بعض تجاوزاته. هو خيار للعامل داخل التنظيم، يحقق من أجله اهداف حرمه منها التنظيم و العمل النقابي هو عملية مكملة لتحقيق اهداف التنظيم و ليست في صراع معه.

وحدة اجتماعية.

إن الحديث عن وحدة اجتماعية في هذا البحث ينطلق من تحديد طبيعة المجتمع الذي تتواجد فيه، وكما نعلم أن المجتمع الحديث تنصهر وتذوب فيه الجماعات و يصعب رصدها، أما في المجتمع التقليدي يمكن أن نرصد و نحدد الجماعات الاجتماعية بكل بساطة، والكثير من المجتمعات في هذا الوقت لم تتجاوز كلياً مسألة الطبيعة التقليدية، لذلك نجد فيه سلوكيات ذات الطبيعة التقليدية تحيا من جديد كلما اقتضت الضرورة لذلك مثل الانتماء القبلي يتشكل كوحدة اجتماعية داخل التنظيم، فهو إحياء لنمط سلوكي مجتمعي تقليدي داخل نمط سلوكي مجتمعي عقلاني. فالوحدة الاجتماعية هي مجموعة من الأفراد لهم ما يجمعهم من قبل، و لكن يحيا هذا الانتماء كعنصر للبقاء و الاستمرار حسب الحاجة.

5-المقاربة النظرية:

إن الفكر البنائي الوظيفي من أهم الاتجاهات في النظرية الاجتماعية، ولها الكثير من المنظرين عبر مراحل زمنية متعاقبة وكان أشهرهم نذكر البعض منهم للتذكير لا على سبيل الحصر، وهم إميل دوركايم وماكس فيبر و روبرت ميرتون وتالكوت بارسونز وشيست ربرنارد. وظهرت الملامح الأولى لهذا الفكر منذ عهد الفلسفة الإغريقية وبالخصوص عند أرسطو وأفلاطون، وبعدها نجد مظاهر

هذا الفكر في الفلسفة العربية الإسلامية عند ابن خلدون الذي استعمل مفهوم البناء وطرح فكرة بنية المجتمعات العربية التي اعتبر أنها بدوية و حضرية. وتحدث عن حركية انتقالها من حالة البداوة إلى حالة الحضارة وعن نظم العمران البشري مثل الأخلاق والسلطة والاقتصاد والمعرفة وأعطى تحليلا لدورها ووظيفتها.

ومع تطور العلوم ظهر هذا الاتجاه في الدراسات والأبحاث المهتمة بعلم الإنسان خاصة المرتبطة بموضوع الثقافة أو ما يعرف بعلم الأنثروبولوجيا الثقافية، وعرف هذا الاتجاه بأنه" النزعة أو المدرسة البنائية الوظيفية **للثقافة و المجتمع**، وهي التي تهتم بوصف وتحليل الشكل البنائي أي الصور و العلاقات ذات الطبيعة العامة دون الاهتمام بالاختلافات الضئيلة او **نوعية الأفراد** الذين تنشأ بينهم هذه العلاقات"[1]، وفي الدراسات الأولى للمؤسسين الاوائل مثل إميل دوركايم وهيربرت سبنسر عرف هذا الاتجاه بالنظرية البنائية [2]، وعموما جاءت هذه النظرية كنقد لنظرية التطور .

وتقوم فكرة النظرية البنائية الوظيفية على أن " البناء الاجتماعي يتكون من مجموعة أنظمة مترابطة بنائيا ووظيفيا، حيث يتكون النظام من مجموعة أنساق ويتكون النسق من مجموعة أنماط. وهذا الاتجاه يركز على التوازن الاجتماعي وثبات المجتمع"[3]. وكذلك نجد أن هذه المقاربة النظرية توضح آلية مهمة في التحليل الفهمي" أنها توضح مكونات الظواهر العامة لكي تصل إلى أجزائها

[1]- على الحوت: **النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية**، مالطا، منشورات القا، 1998، ص. 94.
[2]- نفس المرجع، ص.94.
[3]- ياس خضير البياتي: المرجع مذكور سابقا، ص. 132.

الصغيرة. فهي تدرس البناء والمؤسسات والأنظمة والأنساق والفعل الاجتماعي والوظيفة والتنظيمات الاجتماعية وتستخدم مفهوم التوازن والتضامن **لتفسير كيف** يستمر النظام الاجتماعي في الوجود "[1]

وترتكز هذه المقاربة على محورين:

المحور الأول: بنائي ويتضمن عرض وتفسير مكونات البناء الاجتماعي الذي يتألف من نظم (اجتماعية، سياسية، اقتصادية، ثقافية، عينية، ....اخ) وكل نظام يتشكل من انساق التي بدورها تتألف من أنماط **السلوك الاجتماعي**. والذي يربط البناء كله هو " النظام".

المحور الثاني: وظيفي وهو دراسة الوظائف الاجتماعية للظواهر و الوقائع وما لها من تبعيات وآثار وما ينتج عنها من معطيات في كل نسق خلال علاقته بالأنساق الأخرى.

ونجد روبرت ميرتون يوضح في ما يخص معرفة درجة تكامل وظائف مكونات البناء الاجتماعي فيقول " إن وجود هذه الحاجات الاجتماعية لا يؤدي دائما وبالضرورة إلى إحداث التكامل الاجتماعي، بل تذهب في بعض الأحيان إلى إحداث اختلال في النظام الاجتماعي وإحداث مشاكل اجتماعية وثقافية لنسق البناء الاجتماعي بشكل مستتر او ظاهري "[2]، ويعتبر ما ساهم به تالكوت بارسونز في المقاربة البنائية الوظيفية من أهم ما طرح في الفكر السوسيولوجي، لأن أفكاره وتحليله السوسيولوجي قريبة من الظواهر الاجتماعية التي تحدث في المجتمع الحديث، وتساعد الباحث على فهم وتفسير تلك الظواهر الاجتماعية، وفي كتابه **بنية الفعل الاجتماعي** اوضح بارسونز أن البشر

---

[1]– عماد عبد الغني: **منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات التقنيات المقاربات**، بيروت، دار الطليعة، 2007ص، 104.

[2]–نفس المرجع، ص، 106.

يقومون بالاختيار أو المفاضلة بين أهداف مختلفة ووسائل تحقيق تلك الأهداف. ووفق هذه المقدمة هناك أولاً الإنسان **الفاعل،** وثانيا نطاق الأهداف التي لابد ان يختار من بينها **الفاعل،** وثالثا الوسائل الممكنة لبلوغ تلك الغايات[1]وأهم ما في هذا التوضيح أن عملية الاختيار أو المفاضلة لا تتم في فرغ بل وسط بيئة مكونة من عدد من العوامل المادية و **الاجتماعية و الثقافية** التي تحدد الاختيارات الملائمة.

وينظر تالكوت بارسونز إلى البناء الاجتماعي على أنه يتألف من أربعة هي" النظام الثقافي و النظام الاجتماعي الذي يتفاعل فيه عدد كبير من الأشخاص الموجهين نحو موقف، ونظام الشخصية وهو عبارة عن الصفات و السمات الخاصة بالفرد و النظام الرابع هو النظام الكائن العضوي أو (الكائن السلوكي) وهو المتغيرات البيولوجية والفيزيقية للكائن مثل الغرائز و الدوافع"[2].

ومن أهم ما قدمه بارسونز للحقل السوسيولوجي هو " إن الفاعل لا يتحدد بالبعد الإرادي او الطوعي وإنما من خلال النسق الثقافي و الاجتماعي، حيث إن الثقافة هي التي تحدّد انساق التفاعل الاجتماعي"[3].

ومن المقربات النظرية التي تدخل في إطار البنائية الوظيفية نجد التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي الذي هو ضمن تحليل الخلل الوظيفي لنموذج البيروقراطي عند ماكس فيبر، هذه المقاربة

---

[1]– عماد عبد الغني: **منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات التقنيات ومقاربات،** المرجع مذكور سابقا ص.ص106.107

[2]–ياس خضير البياتي: المرجع مذكور سابقا ص، ص. 131.130.

[3]–نفس المرجع، ص، 132.

السوسيولوجية التي نظرت لتنظيم كنسق سياسي فيه الفاعلون (أفراد و جماعات) وعلاقات من التفاوض و التنافس على السلطة، و مبادئ نظرية التحليل الاستراتيجي هي :

1- الفاعل في التنظيم هو عبارة عن كائن استراتيجي يستعمل هامش الفعل الذي تتيحه له وضعيته في التنظيم؛

2- إنه كائن عقلاني، ولكن عقلانيته محدودة.

3- إن السلطة في التنظيم ليست صفة بل هي عبارة عن علاقة تبادل يتم التفاوض حولها.

4- إن التفاعل بين الافراد يؤدي إلى بناء نسق فعل.

وهذه النقطة الاخيرة هي التي تظهر فيها مكونات الثقافة بصورة واضحة لأن النشاط داخل قسم الاستعجالات الطبية هو تفاعل بشري، و هنا يتكون لدينا نسق الفعل.

بناء الفعل الاجتماعي.

لأن بناء الفعل الاجتماعي عند بارسونز " مرتبط بمجالين البيئة الفيزيقية و البيئة الرمزية الثقافية فالبيئة الفيزيقية كالمناخ مثلا، وهي في مجملها عبارة عن ظروف تعتمد عليها كل الأفعال، .....أما البيئة الرمزية الثقافية فهي التي تحدد الأهداف التي يجب تحقيقها، وماهي الوسائل الملائمة لذلك، وتقيم الحدود التي لا يجب أن يتخطاها الفعل، كما وتحدد الاولويات و الاختيارات الممكنة..."[1]

[1]- على غربي: **علم الاجتماع و الثنائيات النظرية التقليدية-الحديثة**، الجزائر، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، 2007، ص. 50.

6-الدراسات السابقة:

الدراسات الأجنبية: دراسة موضوعها : تأثيرات الإدارة التشاركية و القيم الثقافية على الالتزام التنظيمي للمديرين الأمريكيين و التايلنديين. [1]

تناولت هذه الدراسة البحث عن تأثير الفروق الفردية الثقافية في الالتزام التنظيمي في الشركات متعددة الجنسيات التي تشتغل في تايلندا، حيث كان يعمل في هذه الشركات مدراء (من الولايات المتحدة الامريكية و من تايلندا).

وكان هدفها هو الاجابة عن التساؤلين التاليين :

- هل هناك فروق بين المديرين الأمريكان و المديرين التايلنديين في تايلندا من حيث الالتزام التنظيمي ؟
- هل هناك إدارة تشاركية، وقيم ثقافية مرتبطة الوظيفي بين المديرين في المؤسسات المتعددة الجنسيات في تايلندا

و أجريت الدراسة على عينة متكونة من 135 مفردة و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وكانت كمايلي:

[1] – و ردت الدراسة في : عقبي الازهر، **القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و أثرها على السلو ك التنظيمي للعاملين**، اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، 2009.

- هناك فروقات ذات إحصائية بين المديرين الأمريكيين، و المديرين التايلنديين، في مستويات الاستمرار و الالتزام الوظيفي.
- ارتبطت الإدارة التشاركية بالتوجيه البعيد المدى بقوة مع الاستمرارية وقد تم ربط هذه الفروقات بالقيم السائدة لدى كل فريق من المديرين.

الدراسة الاجنبية الثانية : الثقافة و السلوك تنظيم العمل بين الصينيين عبر البحار.[1]

أجريت الدراسة على عينة عدد مفردتها 72 من منظم عمل الصينيين عبار البحار في هونج كونج، تايون، سنغافورة، اندونيسيا، وكان الهدف من الدراسة إعادة تركيب نظم عقائدهم، وقيمهم وربط هذه الأنماط بما كان معروفا من قيل عن السلوك الإداري في أعمال الأسرة الصينية، وهنا يلتقي هذا البحث مع بحثنا في تطابق هذا مع الثقافة المحلية.

واستعمل الباحث مقابلات ممتدة ومسجلة على شرائط، واختيرت موضوعات أساسية في الأسئلة من هذا المواضيع (العلاقات، القرابة، الإدارة، التنظيم و المجتمع)، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

أنه هناك ثلاث وصايا للتاريخ الاجتماعي الصيني تعمل كعوامل محددة للسلوك في الوقت الحاضر وهي :

[1] – بريجيت ببرجر: **ثقافة تنظيم العمل**، ترجمة محمد مصطفى، مصر، الدار الدولية للنشر و التوزيع، 1995، ص، ص 171 –187.

- النـظام الأبـوي مسـتمدة من أخلاقيات كونفشـيوس السائد، والتي تـكمن وراء بنيان المجتـمع الصيني.
- تكفل المشروعية للنظام الهرمي القائم على تبادل التوقير إلى أعلى وصرامة مسؤولة ولكنها إنسانية إلى أسفل.
- الشعور بقوة بالثقة الداخلية بالنفس المستمدة من إطاعة دور مذهب كونفشيوس يكون محسوساً بقوة.

دراسة : آية فواز عقل (المعوقات التي تواجه عمل الممرضات في المستشفيات الحكومية و الخاصة في المستشفيات الفلسطينية في محافظة نابلس الفلسطينية).2014.[1]

تهدف الدراسة غلى التعرف إلى المعوقات التي تواجه عمل الممرضات في المستشفيات الحكومية و الخاصة في مدينة نابلس، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، أما عينة الدراسة فكانت 471 ممرضة و استعملت الباحثة استبانة لجمع المعلومات و البيانات ومن بين فرضيات الدراسة نجد : لا توجد فوراق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين مجالات المعوقات تبعاً لمكان السكن (ريف، حضر).

ومن بين المعوقات التي تحدثت عنها الباحثة نجد المعوقات الاجتماعية و الثقافية، و استعرضت الباحثة جوانب من البنائية الوظيفية نظراً لصلتها بموضوع البحث والذي يتعلق بدور المرأة ووظيفتها او ارتباط ذلك بالمكانة و المركز الاجتماعي والتي حددته البناءات الثقافية وما تشمله من قيم، ومن بين

[1] – آية فواز عقل: **المعوقات التي تواجه عمل الممرضات في المستشفيات الحكومية والخاصة في المستشفيات الفلسطينية في محافظة نابلس**، فلسطين، جامعة نابلس، دراسة مكملة اطروحة دكتوراه في دراسات المرأة، 2014.

المعطيات التي تحصلت عليها الباحثة أن 80% من الممرضات يفضلن أن يكون دوامي صباح وليس مناو بات، 75.4% يفضلن العمل في قسم النساء، الإدارة تساهم في إقامة علاقات شللية في المستشفى وأن 60.2% يرون تعسفية برنامج المناوبة،70.7% يرون بأن القيم و العادات الاجتماعية و الثقافية تعارض عمل المناو بات، 66.0% يرون بأن نظرة المجتمع الحقيقية للمرضة نظرة سلبية، و 61.4%يرون بأن المجتمع ينظر للمرضة على أنها موظفة من درجة أدنى. 50.6 %مبيت المرأة في المستشفى يخالف القيم الدينية والاجتماعية.

من بين نتائج الدراسة :

العمل على تغيير الصورة النمطية التي تحدد مجال عمل المرأة في الأسرة والبيت وفي مناطق قريبة من سكنها عن طريق المناهج التعليمية والتوعية والإعلامية.

ومن بين التوصيات: إجراء دراسة حول نظام المناو بات على العاملات في مهن تتطلب المناوبة.

الدراسات الوطنية.

دراسة "غياث بوفلجة" (1991)القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث": [1]

هذه الدراسة هي تتبع أثر القيم الثقافية على السلوك العامل وإبراز بعض أشكال الاختلاف بين القيم التقليدية ومتطلبات أو قيم التنظيم الحديث، واوجه التعايش بين النظم القيمية للأفراد والتنظيميات، بالإضافة إلى مظاهر السلوكيات التي تنتجها هذه القيم.

ويقصد الباحث بالقيم التقليدية مجموعة القيم المرتبطة بالتنظيم القديم، الذي يطغى عليه الطابع الرعوي والفلاحي، وتحكم الروابط الأسرية والقبلية في سلوكيات الأفراد.

وقد أجريت الدراسة بسبع وحدات تابعة لقطاع الصناعات النسيجية بالغرب الجزائري، تم فيها مقابلة 400 مفردة ما بين عامل وإطار مسير، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج نوجزها في النقاط التالية:

1- النظرة للعمل: يحترم العامل العمل ويمجده نظرا لتعوده على العمل الفلاحي (العمل الجاد) في التنظيمات الأسرية والقبلية ولقيمته الدينية، غير أنه ولأسباب تاريخية وسياسة تتمثل في الاستعمار الفرنسي، فقد تولد لديه كره للعمل في مؤسسات الاستعمار، ولهذا فإنه وبعد الاستقلال ظهر لدى العامل ميل أكبر تجاه الأعمال الحرة.

2- احترام الوقت و الانضباط:

[1]- غياث بوفلجة : **بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العمل**، الطبعة 1، الجزائر، القدس العربي، 2010.

يعاني العامل من عدم التحكم في الوقت وفي ضبط المواعيد نظرا لاستعمال معايير غير دقيقة (صباحا، مساء ووقت الظهر، وقت العشاء ... الخ) والنتيجة عدم قدرته على الالتزام بالمواعيد. إعطاء اولوية للمناسبات الاجتماعية و الظروف الأسرية وحتى الترفيهية على حساب العمل. فقد يتغيب العامل دون إنذار مسبق أو لزيارة مريض قريب بالمستشفى وقد يتغيب العامل بسبب حدث رياضي هام لمصاحبة زوجته أو أبنائه للطبيب، أو سبب قضاء حاجاته في أيام السوق الأسبوعية، وقد يطلب عطلة قانونية بدون راتب للقيام بأعمال أخرى مثل الأعمال الفلاحية الموسمية.

3- علاقات العمل والتفاعل مع القيادة:

تكشف القيم التقليدية للعاملين سلوكا واتجاهات سلبية تجاه بعض القيادات الإدارية، كتعبير عن تناقض وصراع القيم داخل التنظيم، حيث يفضل العمال القيادات التي تهتم بالجوانب الإنسانية والاجتماعية، وينبذون القيادات التي تفتقر إلى الصفات الأخلاقية، وقد يصل الاتجاه السلبي إلى حد رفض التعامل معها. ويميل العمال إلى رفض التعامل (عدم طاعة التعليمات) مع المسيرين من غير منطقتهم وقبيلتهم.

4- قيمة الانضباط في العمل

- الإهمال وعدم الاحتراز لمخاطر العمل، وعدم الجدية في إتباع إجراءات السلامة والأمن، والوقاية من الأخطار، وقد يعود ذلك لعدم تعود العاملين على العمل الصناعي و إلى القلق وعدم الصبر في رأي العاملين من استعمال الألبسة الوقائية (كالقفازات) طيلة فترة العمل اليومي.

– عدم طاعة القيادة الإدارية التي تحمل قيما مختلفة عن قيم العاملين كما ذكر سابقا.

دراسة الفضيل رتيمي (1993)القرابة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية[1].

وهي دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية والحريرية (وحدة بوفاريك).

استهدفت الدراسة محاولة الكشف عن أثر القرابة على سير العمل داخل المؤسسة، بتسليط الضوء على ظاهرة العلاقات القرابية وانعكاساتها في مجالات العمل وتسيره العلمي، وهل هناك علاقة بين القرابة كإحساس بالواجب واللجوء إليها في حالات الشعور بعدم الاستقرار داخل الوحدة وبين العمل وما يتضمنه من صرامة في الإنجاز والولاء له دون التفكير بروابط الأسرة.

للوقوف على طبيعة العلاقة بين القرابة والعمل في المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية والحريرية، انطلقت الدراسة من الفرضيات التالية:

أ– إن التوظيف في المؤسسة الصناعية الجزائرية يخضع لسلوكيات تقليدية كالمفاضلة والمحسوبية

ب– يمكن اعتبار الروابط القرابية مؤثرة على سير العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية .

ج– إن إحساس العامل بالواجب نحو الأسرة لهو المحدد لسلوكه داخل المؤسسة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لرصد أبعاد موضوع البحث وهذا من خلال المعلومات المختلفة المتحصل عليها، كما اعتمدت على المنهج الإحصائي المتمثل في استخدام الاستبيان والتحليل

[1] –الفضيل رتيمي، **القرابة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية**، رسالة ماجستير– معهد علم اجتماع جامعة الجزائر، 1993.

الإحصائي، كما استخدمت المنهج التاريخي المقارن لدراسة الظاهرة وتتبعها من الناحية التاريخية، مع مقارنة النتائج في كل حالة، كما اعتمدت الدراسة على طائفة من الأدوات، استعانت بها كأساليب لجمع البيانات، كالملاحظة والمقابلة و الاستمارة والوثائق والسجلات.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

أن الولاء للعامل القرابي يرتبط طرديا مع المستوى التعليمي، حيث توصلت إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى العمال كلما قل نسبيا الولاء للعامل القرابي.

أن العمال الذين يتمتعون بمناصب عمل جد هامة داخل الوحدة هم من لديهم مستويات تعليمية ضعيفة، واو عز هذا التناقض الصارخ إلى تدخل عامل العلاقات القرابية في عملية التوظيف والترقية. إن العملية الإنتاجية والعمل، بفعل تدخل العلاقات التقليدية أصبح يخضع إلى رغبات الأفراد الخاصة لا إلى مقاييس المنشأة الصناعية الحديثة خاصة فيما يتعلق بالترقية.

أن الالتحاق بمكان العمل لم يكن في الغالب ليتم إلا لوجود أقارب ممن يعملون داخل الوحدة. تدخل القرابة والمحاباة والمحسوبية في تنقيط المشرفين للعمال والتستر على غياباتهم وفي توزيع مناصب العمل النوعية وفي تطبيق القوانين التنظيمية على العاملين. إن صراع العمال مع الإدارة مرده إلى النعرات والصراع الجهوي.

دراسة علي الكنز وآخرون (1982)": بعنوان : الصناعة والمجتمع"[1]

وهي دراسة كان مجالها الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS، أنجزها إلى جانب "علي الكنز" كل من: "سعيد شيخي"، "جمال غريد" في الفترة ما بين 1978-1982.

استهدفت هذه الدراسة استعراض الظروف الاجتماعية الخارجية لعمال الصناعة وآثارها على سلوك العامل داخل التنظيم من خلال التركيز على الرضا، الارتياح والتذمر لدى العمال، وذلك من خلال نظرتهم إلى الإدارة والإشراف ومن المنظمات الجماهيرية الحزب ومنظماته الجماهيرية، النقابة، كما استهدفت الدراسة موقف العمال من التنظيم. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، أما الأدوات المنهجية، فقد استخدمت الاستمارة والمقابلة حيث أجرى الباحثون سلسلة من المقابلات غير المقننة مع عدد من العمال والإداريين.

ومن النتائج الهامة التي توصلت إليها الدراسة والمتعلقة ببعض جوانب السلوك التنظيمي احتفاظ العمال الصناعيين من ذوي الأصول الريفية بعقلياتهم التقليدية و عدم اندماجهم مع النسق الصناعي حيث يشتغلون، ويتعلق الأمر هنا بنمط تعاملهم مع الآلة، وكذا موقفهم من القيم الحضرية التي تسود مجتمع المدينة.

كشفت الدراسة عن الغموض في التسيير الذي يسود التنظيمات الصناعية، مما جعل العمال يشعرون بالإحباط لعدم وضوح مستقبلهم المهني، في ظل استمرار هذه الوضعية، التي عبر عنها أحد

[1]- Ali El-Kenez ,Said Chiki,Djamel Guerid- **Industrie et Société** –SNS 1978, Alger 1980.

العمال بالقول: "إن السوق أكثر تنظيما من هنا" أي التنظيم الصناعي، وهذا ما جعل العمال يحسون بأن هناك من يتقاضى أجرا وامتيازات اجتماعية مختلفة دون ما عمل واضح يؤديه للتنظيم.

دراسة زبيري حسين: 2012 النقابات المستقلة في الجزائر(قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر).[1]

هي دراسة سوسيولوجية استهدفت الفعل النقابي و العناصر المتداخلة فيه، هاته العناصر المتداخلة فيها منها ما هو اجتماعي و ما هو اقتصادي و ما هو سياسي، و استعان بالمنهج الكمي و الكيفي في هذه الدراسة واستغل أدوات الدراسة الاستبيان و المقابلة ودراسة الوثائق، و فيما يخص العينة كانوا أعضاء النقابات المستقلة التي كان عددها 9

فرضية الدراسة المفاهيم المرجعيات الجماعية التي قامت عليها النقابية و التي يمكن التحقق من خلال الاتفاق و الاشتراك في المواقف و الآراء إزاء عناصر تتعلق بالنشاط النقابي (التجانس في الإجابات) من طرف أعضاء المكاتب الوطنية للنقابات المستقلة، وإن التباين و الاتجاه من شانه أن يدفعنا للحديث عن استراتيجيات فردية (شخصية، نقابية) التي تتم في إطار جماعي.

واستغل في هذه الدارسة وجهة نظر ميشال كروزي عن الثقافة كأهم المحددات للعلاقات في تحديده لنسق ولضمان سير عقلاني للمنظمة فثقافة الفرد تمكنه من المقدرة على:

اكتشاف مختلف الفرص التي تظهر أنها مناسبة وهذا العنصر يعود إلى خصائص بسيكولوجية او عوامل بنيوية تحدد مجال العقلانية.

---

[1]– حسين زبيري: **النقابات المستقلة في الجزائر**، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر2، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية قسم علم اجتماع و الديمغرافيا، 2012.

على تحمل ودعم الصعوبات و المخاطر الناجمة عن الاستراتيجيات العقلانية التي يتبناها وهذه تعود إلى مقدرة الفرد في تنظيم مجمل العلاقات التي يبنيها مع الوسط الخارجي.

و تمثلت أهداف هذه الدراسة في فحص عملي للعلاقات الاجتماعية في الجزائر و الفائدة الثانية تحليل مسألة العمالية يسمح بدراسة قدرة الفعل الجماعي لعالم الشغل ودرجة استقلالية مع الدولة. وأهم نتائج توصلت إليها هذه الدراسة هي :

أن نسق الفعل النقابي لا يوجد في فراغ، بل هو محاط بأنساق تنافسية في الأدوار ومجال ومساحة ممارسة فعله، فيمكن أن نعد السلطة او أصحاب القرار كأهم تلك الأنساق، كما يمكن الحديث عن النقابات الأخرى خاصة من نفس قطاع النشاط التي تتزاحم من اجل وضعيات متميزة التي تمكنها من تحقيق أهدافها بشكل خاص.

تعتبر المرجعية الجماعية من أهم المحاور التي يدور عليها هذا التغير، فقد بدأت تختفي الاستراتيجيات الجماعية خاصة التي ارتبطت بالثقافة التقليدية و كذلك بحكم طبيعة النظام السياسي الذي ساد ولمدة طويلة في الجزائر و التي قامت على أساس الفكر الاشتراكي و الجماعي و برزت بشكل متزايد وملفت للانتباه استراتيجيات فردية.

وهنا نناقش هذه النقطة بأن الممارسات التي ترتبط بالمرجعية الجماعية والتي لها علاقة بالثقافة التقليدية لَم تختفِ بالشكل الكلي بل فيها ما هو من أشكال طابع البداوة الذي هو من المرجعيات الجماعية، والتي تشجع على الانتماء القبلي، وكل هذا داخل في بناء المجتمع الجزائري.

المجال الزماني و المكاني لدراسة :

المجال المكاني :

أجريت هذه الدراسة بولاية الجلفة التي تقع بوسط الجزائر، وتبعد عن الجزائر العاصمة 300 كلم، تحدها 8 ولايات، تعتبر الولاية حديثة حيث يعود قرار إنشائها إلى سنة 1851 أثناء الاستعمار الفرنسي، هي مدينة يقطن بها عرش او لاد نائل و بعض العروش الأخرى، شهدت نمواً ديمغرافياً هائلاً خاصة بداية التسعينات مع تردي الاوضاع الأمنية على مستوى البلديات المجاورة شهدت مدينة الجلفة مقر الولاية نزوحاً كبيراً، حيث أصبحت في المرتبة الرابعة على مستوى الوطن من حيث تعداد السكان، واجريت هذه الدراسة بمستشفى 240 سرير الولاية " مستشفى المجاهد محاد عبد القادر" الذي أفتتح في نهاية الثمانينيات من القرن الماضي، وكانت مصلحة الاستعجالات الطبية هي ميدان الدارسة.

المجال الزماني :

أجريت هذه الدراسة بفترات زمنية، كانت البداية نهاية 2017، ومنه لم نقطع عن قسم الاستعجالات الطبية إلى غاية كتابة هذه الأسطر الأخيرة من هذا البحث، ومنذ ذلك الوقت ونحن على علاقة بهذا القسم، وفي هذا الوقت تم إجراء المقابلات بداية 2017 وتوزيع الاستمارات بعد تلك الفترة.

7-المنهج المتبع:

من المعروف أن طبيعة الظاهرة المدروسة هي التي تحدد كل ما يتعلق بالموضوع، انطلاقا من إجراءات صياغة الفرضيات إلى الأدوات و المقاربة النظرية إلى تحليل المعطيات، إذن الظاهرة المدروسة هي التي تلزم الباحث منهجياً بخطوات معينة كما جاء في كتاب "مادلين غراو يتز بأن " لا يوجد تقنية واحدة وسيلة واحدة صالحة للاستعمال في العلوم الاجتماعية كلها، ونعترف بأنه لا يوجد تعارض بين النوعي والكمي بل ان بينهما مجموعة اتصالية"[1] بمعنى تكامل بينهما

وفي بحثنا هذا فرضت الظاهرة المدروسة بأن يكون المنهج المتبع إلى ما هو كمّي و إلى ما هو كيفي، الكمّي حيث نرجع إلى الأرقام للدلالة على مختلف السلوكيات والمواقف، اما الكيفي فإنَّ الاستعانة به مرجعها إلى ما عجز الكمُّ عن الإدلاء به.

[1]- مادلين غراويتز: **منطق البحث في العلوم الاجتماعية**، ترجمة سام عمار، بيروت مطبعة طربين، 1993 ص، 41.

8-أدوات جمع البيانات.

الاستبيان:

عن طريق استمارة معلومات من أجل التحقق من مدى صحة الفرضيات الموضوعة من خلال العلاقات التي نبنيها بين مختلف المتغيرات و تصف لنا عينة الدراسة وكما نعلم بأن الاستبيان هو " إن التحقق بالاستمارة، و التي تضم إجابات عديدة مرمّزة مسبقاً، ليس لها دلالة بحد ذاتها . ولا يمكن استخدامها إلا في إطار معالجة كمية تسمح بمقارنة الإجابات الشاملة لفئات اجتماعية مختلفة، وتحليل الترابطات القائمة بين المتغيرات "[1]، وفي بحثنا هذا، وزعنا ما يقدر بـ 79 استمارة و إسترجعنا ما يقدر بـ 73 استمارة نظراً لضياع البقية و ووجود استمارات غير مكتملة الإجابات.

المقابلة.

تتيح المقابلة للباحث العديد من المعطيات التي لا يمكن أن يحصل عليها من الملاحظة او الاستبيان " تتميز مناهج المقابلة على اشكالها، بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال والتفاعل الإنساني وعندما تبرز هذه العمليات بشكل صحيح فإنها تتيح للباحث أن يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جداً ودقيقة"[2].و في هذا البحث أجرينا مجموعة من المقابلات مع العديد من العاملين في مستويات مختلفة، وكان الهدف من إجراء المقابلات هو التأكد من بعض المعطيات او البيانات، وكذلك إضافة بعض البيانات التي تخص عينة البحث. وقد احتوى دليل المقابلة (الملحق)

---

[1]- ريمون كيفي و لوك فان كمبنهود: ترجمة يوسف الجباعي، **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية**، بيرو ت، العصرية ، 1997، ص 226.

[2]- نفس المرجع ص. 229.

على محور يحتوى على مجموعة أسئلة، ولقد تمكنا من إجراء سبعة مقابلات مع طبيب و ممرضين و مساعدي تمريض، ومقابلة تدخل ضمن المرحلة الاستكشافية في شقها المتعلق بالدارسة الاستطلاعية مع المقربين من قسم الاستعجالات والعاملين فيه في نفس الوقت المرقب الطبي و رئيس فرع الموارد البشرية.

9-مجتمع البحث والعينة:

من خلال الإشكال المطروح وهو مرجعية تشكيل نسق الفعل بالنية للمورد البشري العامل بقسم الاستعجالات الطبية الجراحية بمستشفى الولاية بالجلفة، يتضح أن مجتمع بحثنا هم العاملين بقسم الاستعجالات الطبية الجراحية بمستشفى محاد عبد القادر بالجلفة، ومن خلال تساؤلات الاشكالية وطبيعة الموضوع كانت مخصصة الفئات التالية (الاطباء و الممرضين ومساعدي التمريض) العاملين بقسم الاستعجالات الطبية الجراحية .اما عن المعاينة ونظراً لإمكانية أن يكون جميع هؤلاء ممثلين في العينة فكان أسلوب الحصر الشامل الأنسب لموضوع الدراسة وقد تم جمع وتحصيل 73 استمارة وهم مفردات عينة الدراسة.

10-صعوبات البحث.

طبيعة الموضوع معقدة ومتشابكة، صَعُبَ فك كل الارتباطات التي تحيط بها، لأن التواجد في مكان تتفاعل فيه الإنسانية مع المادية والرسمية مع الشعبية، تمتزج فيه أنظمة ثقافية متنوعة، وتتواجد فيه مظاهر الحداثة و العصرنة مع سلوكيات مجتمع محلي شبه تقليدي، كل هذا جعل من **افتكاك الموضوع يزيد من صعوبة البحث.**

الفـصل الثانــي:

عوامل بناء المورد البشري

الفصل الثاني: عوامل بناء المورد البشري.

تمهيد .

1-العوامل التاريخية.

2-العوامل الاجتماعية

3-العوامل الاقتصادية والسياسية.

4-مفهوم المورد البشري

5-العامل الجزائري بين ذهنية الفرد و ذهنية المورد البشري

6-المورد البشري العامل بالمؤسسة الصحية العمومية

7-المؤسسة الصحية العمومية.

الاستنتاج.

تمهـــيد:

من خلال ما قدمه اميل دوركايم و نظرته حول موضوع البحث و الظاهرة المدروسة، وإلى كل ما يحيط بها، وفي توضيحه بأنه" لن نفهم ممارسة او مؤسسة اجتماعية أو قاعدة قانونية أو أخلاقية إلا من خلال التنقيب قدر المستطاع عن أصولاها الأولى. نظرا للارتباط الوثيق بين ما يوجد حاليا، وما كان موجود في الماضي"[1]، وفي هذا الفصل نحن نحاول أن نبحث عمَّن هو المورد البشري الذي يعتبر عضوا (فرداً) داخل المجتمع الجزائري أولاً ثم ينتقل ويتحول إن صح التعبير اجتماعيا إلى أن يصبح فاعل داخل التنظيم.

ومن خلال المراحل التاريخية التي مرّ بها المجتمع الجزائري و مجمل الظروف التي ساهمت في تشكيل و بناء المجتمع، و كذلك الجوانب الاقتصادية والاجتماعية من مؤسسات اجتماعية مثل تعليم و الاسرة، كلها أبعاد كونت هذا الفرد الجزائري وكانت هي المحدد لسلوكياته و أفعاله، وهنا وفي هذا الفصل سنحاول أن نعرف هذه الأبعاد ومدى مساهمتها في تشكل النظام الثقافي و الاجتماعي الذي ينشأ فيه الفرد الجزائري.

[1]-جمال فزة : **سوسيولوجيا التنظيمات أُسس و اتجاهات**، طبعة 1، المغرب، دار أبي رقراق، 2013،ص. 23.

أبعاد بناء المورد البشري.

1-العوامل التاريخية.

يشكل البعد التاريخي عاملا مهما في تكوين المجتمعات، وبما أنه لا يمكن فصل الماضي عن الحاضر خاصة في مجتمعات المنطقة، التي في أغلب الفترات التاريخية لم تكن هي الصانعة لنماذجها الفكرية، هاته النماذج التي من خلالها تـنتج خصوصيتها الثقافية المواكبة لكل مرحلة زمنية.

والمجتمع الجزائري من بين هاته المجتمعات التي ظهرت آثار هذه التحولات والتغيرات الاجتماعية على البناء الاجتماعي، وكذلك على الجماعات والأفراد، و كان لهذه المراحل التاريخية تبعات عديدة على كل المستويات فيما بعد.

- أ- الفرد الجزائري قبل الاستعمار الفرنسي:

تعتبر مرحلة ما قبل الاستعمار الفرنسي للجزائر، وهي مرحلة فاصلة في تاريخ الجزائر، وبدأت هذه المرحلة من 1516 م وهي من السنوات الأولى لبداية التواجد التركي في الجزائر إلى غاية 1830م وهي سنة الاحتلال الفرنسي، وميزات هذه الفترة الطويلة بمجموعة من المتغيرات الاجتماعية، مع العلم أنه في تلك الفترة كان 95 % من أفراد المجتمع الجزائري يعيشون في الأرياف، أما 5 % من بقية المجتمع توزعت على العديد من المدن[1]، ومع قلة الدراسات السوسيوتاريخية المتعلقة بفترة التواجد

[1]- عدي الهواري: **الاستعمار الفرنسي في الجزائر سياسة التفكيك الاقتصادي و الاجتماعي 1830 إلى1962**، ترجمة عبد الله جوزيف، بيروت، دار الحداثة، 1983 ص،15.

التركي في الجزائر، بحثنا فيما هو موجود في بعض الكتب التي حاو ل أصاحبها تفسير ما كان عليه المجتمع الجزائري في تلك المرحلة، حيث كانت الطبقة الحاكمة تمتاز " بالفهم القاصر والناقص لوظائف الدولة و مسؤوليات الحكومة، حيث لم يقدم العثمانيين رصيدا حضاريا للحياة العلمية في الجزائر، ولم يهتموا بهذا المجال"[1] ونجد كذلك وصف لحالة النظام و كيف كان الوضع السائد في فترة حكم العثمانيين" كان القتل و الاغتيال و الثورة الوسيلة الوحيدة التي تستعلها القوى المعارضة لتصفية حسابتها، وبالتالي عاش النظام في الجزائر منعزلاً ومتقوقعا على نفسه، بعيدا كل البعد عن هموم الناس ومشاكلهم"[2] ومن خلال هذه الملاحظات و غيرها من الدراسات نجد أن المجتمع الجزائري كان مقسماً إلى فئات وجماعات مختلفة من حيت الأعراق وغيرها، وسهل هذا على السلطة الحاكمة أن تتحكم فيه وتوزعه حسب مصالحها، وكما نعلم أن تلك الفترة شهدت تطور للعلوم في جميع مجالاتها ولكن الفرد الجزائري ظّل بعيدا عنها.

ونجد أن " الطبيعة العسكرية للمجتمع الجزائري خلال الحكم العثماني، فالحكام لم يهتموا بالتعليم فكيف يهتموا بالعلوم؟ [3]. و نستشف ممَّا تقدم أن الفرد الجزائري كان يعيش على أرضه ولكنه غريب عن دولته، فكان بعيداً كل البعد عن البايلك بل تكونت لديه عداوة معها، وعقدة من هذا النظام حتى أن هذا المصطلح(البايلك) مازال إلى اليوم له رمزية على فكرة العداء مع الدولة.

---

[1]–رأفت غنيمي الشيخ: **التاريخ المعاصر للأُمة الإسلامية العربية**، مصر، دار الثقافة، ط1، 1992 ص .39.

[2]– محمد العربي الزبيري: **التجارة الخارجية للشرق الجزائري قبل الاحتلال 1792–1880**، الجزائر، ش.م.ن.ت 1972، ص 24.

[3]– ابو قاسم سعد الله: **تاريخ الجزائر الثقافي من القران العاشر إلى القران الرابع عشر هجري**، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزء 2 ص. 431.

-ب-الاستعمار الفرنسي وفكرة بناء الفرد الجزائري.

أُدخِـل المجتمع الجزائري مرحلة تاريخية مجبراً عليها، وفرض عليه احتلال لا يرحم جاء ليغير كل ما تبقى في الفرد و المجتمع الجزائري، وحسب جمال غريد وهو يصف الاستدمار الفرنسي" كان حدثا ثقافيا وحضاريا، أخد بالنسبة للجزائريين شكل الصدمة الحضارية"[1] والعمل على بناء واقع اجتماعي جديد من إنتاج الفكر الفرنسي، وكانت البداية هي بضرب مصدر منظومة القيم للمجتمع الجزائري وهو الدين الإسلامي حيث كان لسان فرنسا يقول" أن واجباً دينياً عليها تأديته وهو نشر المسيحية فحولت بعض المساجد إلى كنائس...."[2] وتم تعويض الممارسة الدينية للمجتمع الجزائري بنموذج قديم مُتجدد وهو إعطاءُ قيمة لشخصيات من المرابطين وشيوخ الزوايا(التي لها طابع الشعوذة و الدروشة)، ولهم القدرة على السيطرة على الوضع الاجتماعي، وتَـعلم فرنسا عدم قدرة هذه النماذج على نشر الوعي و الثقافة بين أفراد المجتمع. أما من ناحية اللغة فكما نعلم أن " اللغة هي المؤسسة الاجتماعية الأساسية، إلى حد أن وجود كل المؤسسات لا بد أن يسبقه وجود اللغة. بينما لا يقتضي وجود اللغة وجود مؤسسات أخرى" [3] المقصود بالمؤسسات هي المؤسسات الاجتماعية، لذلك كان هدف فرنسا هو الانطلاق من فكرة نشر اللغة الفرنسية كمدخل لنشر الثقافة الفرنسية.

---

[1]- 11 -Djamel Guerid, « **Dualité de la société et dualité de l'élite en algérien »** in : CREAD ARCAASD , Elites et Société Dans Le Monde Arabe Les Cas de l'Algérie et de l'Egypte . Actes de colloque scientifique (Timimoune 23- 24 -25 mars 2002) coordination et présentation Omar Lardjane .Ed . Casbah. Alger 2007. P 58

[2]-أحميدة عميراو ي: **دور حمدان خوجة في تطور القضية الجزائرية 1827-1840**، الجزائر، دار البعث، 1987 ص .92.

[3]- جون سيريل: **بناء الواقع الاجتماعي من الطبيعة إلى الثقافة**، ترجمة حسنة عبد السميع، ط1، القاهرة، المركز القومي للترجمة، 2012، ص 96.

وخلال 132 سنة من الاحتلال الفرنسي للجزائر استعملت فرنسا كل أنواع التفرقة مثل إلغاء الدور السياسي للقبيلة، وجعل دورها منحصراً اجتماعيا في بعض القضايا البسيطة، ونشر النعرات وتشجيع الصراعات وتفضيل قبائل على أُخرى، وفي النهاية استطاع الاحتلال الفرنسي أن يصل إلى تكوين نخبة تخدم مصالحه و في نفس الوقت هي في قطيعة مع باقي أغلبية المجتمع الجزائري.

وبالرجوع إلى الواقع الاجتماعي الذي تم بناؤه من طرف المستعمر الفرنسي وإلى التقسيم الاجتماعي لهذا المجتمع نجد أن أغلبية المجتمع تعيش حياة الفقر والأمية والجهل أما من ادعى التثقف والتطور فإنهم عبارة عن " وظهرت النظريات الاجتماعية التي كانت رائجة في سوق الأفكار، فهذا يرنو إلى المذهب الكمالي، وذاك يأخذ بالمذهب الوهابي، وذاك ينزع إلى التمدن الغربي، ومنهم من انحدر إلى مذهب المادة وكل من هؤلاء واولئك يتخذ ملبسا يعبر عن نزعة تفكيره."[1].

ويتضح تعّـدد النماذج الفكرية التي انتشرت بين أفراد المجتمع الجزائري التي لم تكن لها صلة به، بل هي ما استورده من أفكار تمّ إنتاجها في الغرب و الشرق، ونتيجة لهذا الوضع هي أن الفرد الجزائري أصبح في دوامة من الأفكار (بين الأفكار القاتلة و الأفكار الميتة) كما قال مالك بن نبي. ومنه تعتبر الثقافة المجتمعية التي نشاء فيها الفرد الجزائري، هي نِتاج نماذج فكرية بعيدة عن الواقع الاجتماعي للمجتمع الجزائري، لذلك نجد الفرد الجزائري دائما في حالة ريب وعدم ثقة ويجعل بينه وبين النظام الحاكم فجوة رغم أنه يعيش معه.

[1]- مالك بن نبي: **شروط النهضة**، ترجمة عبد الصبور شاهين و آخرون، سورية، دار الفكر للطباعة و التوزيع و النشر، 1986، ص. 24.

-ج- مرحلة الاستقلال وبناء الهوية الجديدة.

استقلت الجزائر سنة 1962، وخلّف الاستدمار الفرنسي مجتمعًا مدمّرًا على كل المستويات، اجتماعيا و اقتصاديا و ثقافيا وعلميا، أما الفرد الجزائري فقد وجد نفسه في فراغ اجتماعي وثقافي، من خلال ما فُرض عليه من نماذج فكرية جعلته يفقد هويته الثقافية وبناءه الاجتماعي ومؤسساته الاجتماعية، خاصةً أن العالم في القرن العشرين حدثت فيه تحولات اجتماعية و تغيرات مجتمعية متسارعة، وكذلك ثورات فكرية وعلمية، كل هذا جعل الفرد الجزائري يعيش صراعاً في كيفية إعادة بناء واقعه الإجتماعي و تكييف مؤسساته الاجتماعية. في ظل هذا المورث الفكري(مخلفات 5 قرون السابقة). وكذا انتقال العالم إلى عصر الصناعة و التكنولوجيا، وكما نعلم أن الهوية الثقافية هي " الهوية الثقافية التي تحمل دلالتها من المحددات الأساسية لثقافة الأمة التي عبَّر عنها مونتسكو بـــ: روح الأمة لأنها تمثل رمز وحدتها واستمراريتها. بحيث تتفاعل عناصر هذه الهوية ضمن هوية مركزية او أرضية مرجعية تتحدد وفق المرجعيتين التاليتين(الثقافة و الوطنية)"[1].

في ظل هذا الوضع و هاته الظروف و المتغيرات كيف تكون الانطلاقة؟ بالرجوع إلى الثقافة العربية و التمسك بالبعد القومي أو التحول إلى الثقافة الغربية وما فيها من قيم تـــتناقض مع الخصوصية القيمية للمجتمع الجزائري، لا هذا ولا ذاك، بل ثورة فكرية تنتج منظومة قيم و تعيد بناء الهوية الثقافية التي تتناسب مع الشخصية الجزائرية. فكانت بداية المسيرة لبناء الفرد الجزائري ومنه المجتمع وصولاً إلى الدولة بدون مرجعية واضحة، وأَغفلت هذه الانطلاقة الثلاثية الأساسية لبناء الواقع

[1]-خالد حامد: **مدخل إلى علم الاجتماع**، الجزائر، دار الجسور، ط3، 2015، ص.44.

الاجتماعي الجديد وهي (البربرية و العربية و الإسلام). ولم يؤسس لنموذج فكري يكون قادر على احتواء كل أفراد المجتمع رغم الاختلافات الموجودة، ومنه تكون هناك نخبة منتجة للوعي وقادرة على قيادة المجتمع ضمن ثقافته المجتمعية و لها هويتها الثقافية الخاصة بها، (لأن المجتمع لا يتغير بالقوانين) ريبون بودان.

إن هذه الوضعية الاجتماعية التي تشكلت أفرزت مجتمعا كبقية المجتمعات، يتكون من مجموعة أفراد، ولكن الاختلاف هو أن الفرد و المجتمع و الدولة في الجزائر هي هياكل أو أبنية اجتماعية تمارس وظائف، مشكلتها انها تمارس وظائفها بعيدة عن الهدف الكلي للبناء الاجتماعي وتعتبر هذه الحالة " ظواهر اللاوظيفية ضمن **النظم و الأنساق الاجتماعية** قد تؤدي بدورها إلى بروز أنماط **و قيم ثقافية** سلبية تعبر عن هذه المظاهر : كالثقافات الجائحة و الصراعية وغيرها" [1]. وصار الفرد الجزائري في إشكالية التكييف مع محيطه الاجتماعي وتولدت لديه من جديد هوة بينه وبين الدولة كنظام اجتماعي وفق النمط الغربي. إذن تعتبر المراحل التاريخية التي مّر بها الفرد الجزائري منذ التواجد التركي، مروراً بالاستعمار الفرنسي إلى غاية الاستقلال، مراحل تراكمت فيها علي الفرد الجزائري الكثير من التجارب التي لا سند لها علمياً أو فكرياً بل هي خليط من(المزاجية الفردية و الغطرسة الاستعمارية والاستغلال). تلك الممارسات خلّفت موروثًا ثقافيا إلى يومنا هذا، ويظهر في الكثير من **الأفعال الاجتماعية** و السلوكيات مثل مفهوم (البايلك و البرّانيــة) وغيرها من المؤشرات الاجتماعية. رغم وجود توجهات كان يمكن أن تكون نموذجا يستند عليه، ولكن لم تجد من يتبنّاها ويعمل على استمرارها وتطويرها في بردايغم .

---

[1]– خالد حامد: **مدخل إلى علم الاجتماع**، المرجع مذكور سابقا ص .170.

2-العوامل الاجتماعية.

2-1الأُسرة الجزائرية.

الأُسرة هي المؤسسة الاجتماعية الأولى التي تبدأ منها عملية تكوين الفرد، وإعداده ليكون له دور في المجتمع، إذن هناك علاقة بين الفرد و الأُسرة و المجتمع، لكي نفهم دور الأُسرة يجب أن نفهم العلاقة بين هذه الثلاثية الفرد و **الأُسرة و المجتمع**. ولذلك نحدد مفهوم الأُسرة لكي نستطيع أن نصل إلى وضع و طبيعة الأُسرة الجزائرية.

-1-الأُسرة النووية: وهي وحدة اجتماعية تضم الرجل والمرأة و أطفالهما[1]ومميزاتها هي :

- توجد أكثر في المجتمعات الحضرية المتقدمة.
- تتميز باستقلال وحدتها الاقتصادية والسكنية.
- تتخذ القرارات المتعلقة بشؤونها الداخلية دون تدخل من الآخرين.
- تتميز بقوة العلاقات الاجتماعية والعاطفية داخلها وقرب أفرادها بعضهم من بعض، ولكن تتفكك هذه العلاقات وتضعف وحدة الأُسرة عند استقلال أبنائها بحياتهم الخاصة [2]

-2- الأُسرة الممتدة: وهذا النوع من الأسر يوفر علاقات اجتماعية إنسانية واسعة تساهم في صحة ورفاهية الأُسرة ككل، وتقوم الأُسرة الممتدة في ترابطها وتماسكها على درجة القرابة الدموية أكثر من اعتمادها على الرابطة الزوجية، لذلك يطلق البعض عليها اسم

---

[1]-معن خليل عمر: **معجم علم الاجتماع**، ط 1، الأردن، دار الشروق للنشر 2006، ص 315.

[2]- أميرة منصور يوسف علي: **محاضرات في قضايا السكان و الأسرة و الطفولة**، مصر، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة 1999، ص 49.

(العائلة الدموية) نتيجة لصلة القرابة[1]

وتتميز الأُسرة الممتدة بأنها :

- تشكل وحدة متعاونة.
- تسود بها رابطة الدم أكثر من رابطة الزواج.
- تركز على العلاقات الاجتماعية بين أفرادها، وبوجود الضبط الاجتماعي للسلوك
- للأب الأكبر سلطة واسعة على جميع أفرادها وغالبا ما يرأسها .
- الأمن والاستقرار والاطمئنان شعور دائم بين أفرادها [2].

معظم وجل المدارس السوسيولوجية اتفقت على أن المجتمع هو حصيلة مجموع أنماط العلاقات المنتظمة بين مكوناته من أفراد وجماعات ونظم، ولكن الاختلاف بين هذه المدارس يمكن في من هو الطرف الاساسي في العلاقات.

وعندما نضع حالة الأُسرة الجزائرية الحالية بين هذين النمطين من الأُسر يمكن القول ان الأُسرة الجزائرية مزجت بين النمطين حيث أصبحت **أسرة ممتدة في الوسط الحضري**. وهذه الوضعية جعلت مشكلتها كبيرة في التكييف. لأن حسب الكثير من العلماء مثل تالكوت بارسونز " إن الأُسرة النووية هي الأُسرة الوحيدة في الواقع التي تتناسب مع رهان وتحدي الحراك **الاجتماعي و الثقافي** الذي فرضه المجتمع الصناعي"[3] وفي العلاقة بين الفرد و الأُسرة و المجتمع نجد ان الوسط الحضري او المدينة وهو في المحصلة عبارة عن مجتمع، يعطيان للفرد و الأُسرة خاصيتان مهمتان وهما " إن الإسنان هو

---

[1] – أحمد البيريالي: **الأسرة و الزواج**، ليبيا، منشورات الجامعة المفتوحة، 1998، ص 48 .

[2]– نفس المرجع، ص 58.

[3] –خالد حامد، المرجع مذكور سابقاً، ص 60.

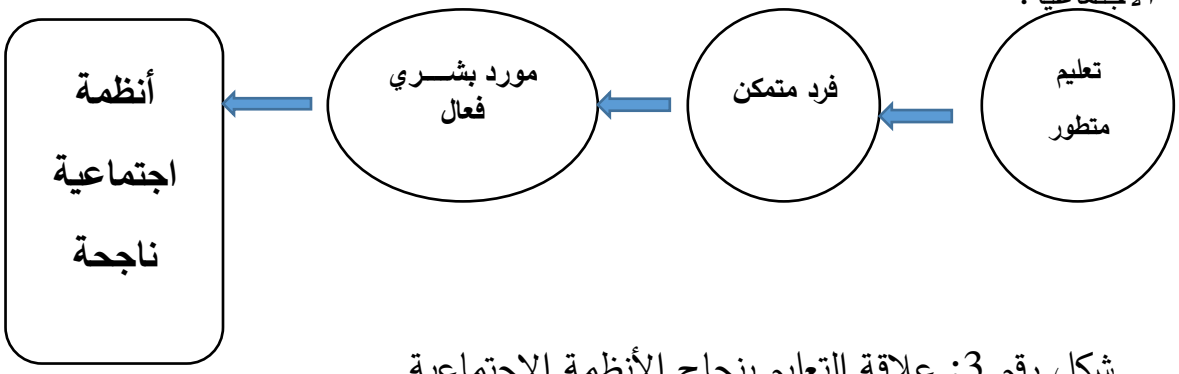
صانع المدينة، فإن المدنية هي صانعة الانسان فالوسط الحضري يعطي للفرد كما يعطي للجماعة برمتها إمكانية النمو و التطور الذي لا يجدوه في الوسط الريفي"[1]

وعليه نجد الأُسرة الجزائرية قد مرت بجملة من التطورات عبر تاريخها، وهذا ما أثر على **أدوارها ووظائفها** داخل المجتمع، وجعلها تفقد نسق القيم و المعايير، وأصبح الفرد فيها في تناقض بين متطلبات المدينة والمجتمع الحديث من جهة و جماعته المنزلية وهي الأُسرة الممتدة **بطابعها التقليدي** من جهة أخرى، وهذه الوضعية متباينة حسب الثقافة المحلية لكل منطقة.

[1]– جاكلين يوج و رفاتي: **الجغرافية الحضرية**، ترجمة حليمي عبد القادر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ب ت ص. 322.

2-2التعليم و بعده الثقافي و الاجتماعي.

يعتبر التعليم من المؤسسات الاجتماعية التي تهتم بإعداد أفراد المجتمع، وله علاقة و ارتباط بباقي الأنظمة و الانساق الاجتماعية الأخرى لأن مخرجات التعليم هي مدخلات هاته الأنظمة الاجتماعية.



شكل رقم 3: علاقة التعليم بنجاح الأنظمة الاجتماعية

المصدر: من اعداد الباحث

جودة التعليم لا تتوقف عند النظام التعليمي فقط بل تتعدى ذلك وصولاً إلى كل مكونات المجتمع من انظمة و افراد، وتنعكس مخرجات التعليم و جودته على باقي الانشطة الاجتماعية و على سلوك الأفراد داخل المجتمع.

التعليم في الجزائر:

و لمعرفة وضعية التعليم في الجزائر، يكفي أن ننظر إلى مخرجاته هل هي قادرة على تأدية وظائفها وأدوارها في جميع الأنظمة الاجتماعية. وهنا يكفي الرجوع إلى المجلس الأعلى للتربية الذي وضح " إن أثر **الفعل التربوي** لا يزال متواضعا كما أن **وظيفـــته** الثقافية للمدرسة **ودورها** في تنمية الحس المدني و السياسي وتمثل القيم الوطنية والإنسانية لا يزال هو الآخر دون طموح المجتمع "[1]، وكذلك تصريح وزيرة التربية سنة 2018 الذي قالت فيه " لقد فشلّنا في تمكين التلاميذ من مادة الرياضيات و فهم المكتوب"[2] وكما نعلم إن الرياضيات هي مفتاح العلوم خاصة ونحن في عصر التكنولوجيا وفهم المكتوب هو مفتاح كل ذلك، ومن خلال هذه الشهادات للمعنيين على النظام التعليمي، ووجود نظرة تقليدية على أن التعليم هو خدمة تقدم لأفراد المجتمع في حين أصبح في هذا العصر هو استثمار منتج لرأس المال البشري، نجد أن التعليم لم يصل بالفرد الجزائري إلى ما يجب أن يكون عليه، من تكوين فرد يمتلك مقومات اجتماعية وثقافية وقدرات علمية التي تجعله يتكيف مع كل التحولات الاجتماعية ويتأقلم مع المتغيرات الثقافية ويواكب الثورات التكنولوجية.

2-3 العولمة والفرد.

ما شهده العالم في العقود الأخيرة من انفجار علمي هائل، نتج عنه تغيرات وتحولات اقتصادية ومادية، والأهم من ذلك هو الآثار الثقافية و الاجتماعية التي صاحبت هذه التغيرات المادية، وهذا ما

[1]- المجلس الأعلى للتربية: **المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة و ا صلاح التعليم الأساسي**، 1998 ص 15

[2]- تصريح وزيرة التربية نورية بن غبريط، الندوة الوطنية لتقييم مناهج الجيل الثاني، الجزائر، مارس، 2018.

أصبح يعرف بنظام العولمة، و العولمة ليست وليدة اللحظة بل هي تطورٌ لنموذج فكري غربي او ربي، حيث من هيجل إلى يمونتسكيو إلى كونت نجد أن " الأمر الذي جعلها تشيد نسقا من التصورات الفكرية و الأفكار التطورية التي تضع اوروبا في موقع المركز التاريخي"[1] .

لقد انتشر هذا النسق الفكري عبر الوسائل والمنتجات المصاحبة للعولمة، وجلبت معها ثقافتها الاجتماعية وغزت المجتمعات المستهلِكة اقتصاديا و كذلك مستهلِكة ثقافيا، وجعلت الحدود الجغرافية لا قيمة لها، وبدأت تتلاشى الثقافات المحلية و تتغير الثقافات المجتمعية بدرجات متباينة حسب ما كانت عليه من قبل، بمعنى غياب المناعة الكافية (عدم وجود المصفاة لهذا النسق الفكري) وعدم قدرة هاته الثقافات على التكيف.

إن هذه الوضعية هزّت المجتمع الجزائري، الذي هو في الأصل في مرحلة اللاستقرار اجتماعي و هو في بداية بناء واقعه الاجتماعي، وأصبح الفرد الجزائري في حالة الباحث عن هوية له أو مرجعية يستند إليها، وفي ظل وجود العديد من التجاذبات و الاتجاهات الثقافية التي عبر عنها كلود أو هلين " الثقافات الفرعية الانسحابية التي تؤدي إلى انسحاب أعضاء هذه الثقافة(الثقافة المجتمعية) نتيجة مشاعر الإحباط وعدم إشباع حاجات النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية في اطار **الثقافة العامة** بدلا من أن تكون هذه الأخيرة هي الملهمة **للسلوكيات الإيجابية** الفعالة من خلال ما يتشربه الفرد من منابعها "[2].

---

[1]-خالد حامد: المرجع مذكور سابقا، ص 166.

[2]– محمود عبد الرشيد بدران و آخرون:،**الثقافة الثأرية والثقافة المتأزمة**، طبعة 1 مصر، مطبوعات مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية، 2003ص 49.

وعليه إن الفرد الجزائري من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية، والتحولات الاجتماعية وما حملته من افرازات ثقافية وتغييرات في القيم و المعايير، كل هذا وغيره من نتائج التطور التكنولوجي، جعل الفرد يعيش ضمن العديد من النماذج الفكرية، وكلها تشكل جاذبية اجتماعية و ثقافية، وفرضت عليه نفسها، ومنه انعكس كل هذا على الفرد و في تفاعله وفي نشاطه الاجتماعي، وداخل الأنظمة الاجتماعية كمورد بشري.

3-البعد الاقتصادي والسياسي.

البعد الاقتصادي:

يعتبر النظام الاقتصادي في عملية تكاملية مع باقي الأنظمة الاجتماعية الأخرى المكونة للمجتمع، كذلك يؤثر البعد الاقتصادي على قيّم الأفراد وتصرفاتهم، وعلى انشطتهم الاجتماعية وصولاً إلى أفعالهم و سلوكياتهم كمورد بشري يؤدي مهام تنظيمية ومهنية .

و الجزائر منذ الاستقلال مرّت بمجموعة من السياسات الاقتصادية، كانت عبارة عن تجارب جاهزة مستوردة، والبداية كانت مع عملية التسيير الذاتي(1963 -1967) التي هي حتمية فرضتها مرحلة طرد المستعمر الفرنسي، ثم مرحلة المؤسسات الوطنية(1968-1971) ثم جاءت مرحلة النظام الاشتراكي(1971-1980)[1]. و نلاحظ في كل هذه السياسات أنها اعتمدت على مداخيل البترول، وكذلك انها قصيرة المدة، والسبب هو أنها اتخذت من عملية حرق المراحل سبيل في تطبيق هذه الأنظمة التسييرية. انتشرت في هذه الفترة المؤسسات انتشارا كبيرا، وكانت فرص العمل متاحة للجميع واصبح التوظيف و التشغيل له طابع اجتماعي اكثر منه اقتصادي، ونتج عن هذا الوضع نظرة خاصة للعمل، وافرز قيم عمل، وعلاقة بين الفرد والمنظمة والعمل و هذا ما سوف نُـفصَّل فيه في الفصل الرابع في موضوع قيم العمل.

[1]-بو فلجة غيات: **بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العامل**، الطبعة 1، الجزائر, وهران، مطبوعات مخبر البحث في علم النفس والتربية، 2010، ص. ص 7، 8.

وبعد هذه المراحل تم إعادة الهيكلة(1980-1988) و هي خطوة جديدة من طرف الحكومة وقتها، وبعد أحدات 5 أكتوبر 1988، وانهيار أسعار البترول دخل الاقتصادي الجزائري مرحلة استقلالية المؤسسات وصل إلى خوصصة المؤسسات و اتفاقيات مع صندوق النقد الدولي وغيرها من الإجراءات الترقيعية حتى نهاية التسعينيات. ونتائج هذه السياسات ظهرت على مستويين الأول على المستوى الفردي والثاني على المستوى المؤسساتي " إن التطورات الكبيرة، التي مرّت بها المؤسسات الجزائرية وتركت آثارها على العمال وعلى تصرفات شريحة واسعة من المجتمع، و تركت بصمات عميقة على و واقع عالم الشغل . ومنذ سنة 2000 و ارتفاع أسعار البترول، بدأت مخططات تنموية ومشاريع اقتصادية و اجتماعية، الهدف منها الانتقال بالمجتمع الجزائري من الواقع الاجتماعي المتأثر بالأزمات الماضية إلى مجتمع يواكب التحولات الاجتماعية العالمية.

وبالرجوع إلى علاقة الفرد الجزائري بكل هذه المشاريع و السياسات الاقتصادية، نجد أنها في مجملها كانت تأخذ الطابع الاجتماعي أكثر منه اقتصادي، بمعنى غياب النظرة الاستراتيجية التي تعمل على الاستثمار في المورد البشري. ويمكن القول " إن الإصلاحات التي مرّ بها الاقتصاد الجزائري تبين لنا بوضوح الرغبة الجامحة في تجسيد ثمار السياسة الاقتصادية لتكييف الواقع، وليس العمل على تنمية هذا الواقع من خلال استعمال الشروط التاريخية لنجاح النموذج"[1]

إذن موقع الفرد الجزائري من هذه الإصلاحات الاقتصادية ظلّ بعيدا عن هذه المعادلة، حيث لا تجده هو الغاية او هو الوسيلة، لأنه اذا كان هو الوسيلة لكان الاهتمام به أكثر من حيث التكوين والإعداد،

[1]- داو ي الشيخ: " **الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر و اشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة**"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 25 العدد 2، 2009.

واذا كان هو الغاية من هذه الإصلاحات لكانت وضعيته الاجتماعية أحسن من هذا الحال و منه " إن طبيعة التطور الذي يحكم ومازال يحكم هيكل العلاقات الاجتماعية و الثقافية في المجتمع الجزائري يخضع إلى تأثيرات سياسية ظرفية، مما أدى إلى تفعيل واقع التضارب بين أنماط تنظيم المجتمع ليتسبب أخيرا في تشويه هياكل التنشئة الاجتماعية، الأمر الذي نتج عنه إخفاق النماذج المستنسخة لعدم تطابقها مع ديناميكية المجتمع الجزائري"[1].

البعد السياسي:

في هذا العنصر من الموضوع هدفنا ليس الجانب السياسي، كنظام حكم و ممارسة سياسية، بل الغاية من هذا النقاش هو علاقة البعد السياسي كنظام اجتماعي بباقي الأنظمة الاجتماعية الأخرى، وكذلك النتائج الاجتماعية و الثقافية التي تترتّــب عن البعد السياسي كنظام اجتماعي، ظهرت على سلوكيات و أفعال و تصرفات الأفراد. وحسب "فيليب مارشيزان" (Marshesin Philippe) " حيث أكد أن السيطرة السياسية أو السلطة تتم بطرق مختلفة وهي: الثروات والخدمات المادية – الثروات الرمزية او ما يسميه بيير توردیو بـ " رأس المال الرمزي" و أخيرا القوة.

وفي الجزائر يمكن أن نقسم مسار العملية السياسية إلى مرحلتين، الأولى مرحلة قبل دستور 1989 الذي جاء بعد أحداث أكتوبر 1988، والمرحلة الثانية هي مرحلة التعددية الحزبية بعد هذا الدستور، ولفهم العلاقة بين الفرد و المجتمع و مدى تأثرهما بطبيعة ونمط وممارسة النظام الساسي، يجب معرفة هذا النظام كيف هو من وجهة نظر سوسيولوجية، حيث نجده " إن أول نظام حكم في الجزائر إثر

[1]– داو ي الشيخ: المرجع مذكور سابقا، ص، 263.

الحكومة المؤقتة، ظهر ببوادر الأحادية الحزبية والإيديولوجية الاشتراكية، وتمثل شخص الزعيم السياسي ومن ورائه السلطة العسكرية– من دون القاعدة الحزبية–السلطة السياسية، وتولي شخص إصدار الأوامر و القوانين بشكل فردي و سلطوي، ومن خلال هذا التوصيف نجد أن هذا الشكل من الأنظمة هو في قطيعة ممّا سبق و مع الحاضر، بمعنى أنها لم تؤسس لنفسها النموذج الذي يناسب ماضي المجتمع الجزائري، بل استوردت أليّات حكم لا تتناسب مع الخصوصية الجزائرية، و حاضرا لم تراعي تركيبة المجتمع الجزائري الذي له تركيبة خاصة تمتاز بـــ" الانتماءات الطبقية و الانتماءات الدينية والطائفية و الإقليمية و القطرية و العرقية والقبلية شديدة التفرع و التشابك المصالح وقد تنسجم هذه الانتماءات المتقاطعة و المترتبة في علاقات عمودية أو أُفقية مع الحس القومي العام أو قد تتعارض معه"[1].

ثم جاءت مرحلة التعددية الحزبية، التي تعتبر دخيلة عن المجتمع الجزائري الذي لا يملك مفاهيم الممارسة السياسية، أي لا توجد لديه ثقافة العمل الديمقراطي ولم ينشأ عليها، لأن المجتمع الجزائري لم يتخلص بعد من بعض العادات مثل السلطة الاجتماعية التي ترجع إلى المركز الاجتماعي الذي يحتله **الفرد** او الجماعة، وكذلك من وجود فكرة الرأس المال الرمزي و المتمثل في المكانة الدينية والبركة والنسب و المركز الاقتصادي، كل هذه المقومات التقليدية و المكاسب الاجتماعية و هذا الموروث، نجده يناقض الطابع العصري لتنظيم المجتمعات و الثقافة الديمقراطية التي يحاول أن يعمل

[1]– حليم بركات: **المجتمع العربي في القرن العشرين بحث في تغير الأحوال و العلاقات**، بيروت، مركز الدراسات العربية، 2000، ص201.

بها و لكن دون جدوى، والسبب ليس في صعوبتها، ولكن في كونها ليست من إنتاجه، بمعنى لم يكيفها مع خصوصيته الثقافية و الاجتماعية، ومن جهة أخرى عجز عن بناء نموذجٍ خاصٍ به.

4-مفهوم المورد البشري .

1-مفهوم المورد البشري.

المورد البشري.

في البداية نطرح السؤال التالي: هل كل فرد في المجتمع هو مورد بشري في موقع ما؟ إن تحديد وضعية المورد البشري داخل المجتمع في الخطابات السوسيولوجية و في الفكر التنظيمي تساهم في توضيح كيفية التعامل معه، حيث نجد من يعتبر أن كل فرد في المجتمع هو مورد بشري ويجب التعامل معهم على هذا الأساس، وعليه تبدأ عملية الاهتمام بهذا المورد منذ التنشئة الاولى أي ضمن مؤسسات التنشئة الاجتماعية وباقي الوحدات الاجتماعية الاخرى من أجل اعداده، وتهيئة البيئة الاجتماعية له، ليكتسب القيم والمفاهيم الخاصة بالهوية العَملية و الوظيفية، وكذلك أداء واجبه المهني، وفي هذه الحالة تكون الثقافة المجتمعية والنظم الاجتماعية هي الخلفية التي تـَكون فيها هذا المورد البشري، وفي هذا التعريف يقرب هذه الفكرة "الموارد البشرية لأي دولة او منظمة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين والراغبين على أداء العمل بشكل جاد وملتزم، وحيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم، وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختبار والتدريب والتطوير والصيان " [1]. ومنه تبقى المنظمات و المؤسسات رهينة هذا المورد البشري وبالتالي رهينة منظومة القيم التي تـنتجها هاته الثقافة المجتمعية و النظم الاجتماعية وهنا يمكن القول أن المورد البشري عبارة عن رأس مال بشري.

[1] – مدحت محمد ابو النصر: **تنمية الموارد البشرية**، مصر، الروابط العالمية للنشر، 2009، ص.72

وهناك وجهة نظر أخرى تتعامل مع المورد البشري بمجرد دخوله إلى المنظمة او المؤسسة، وهذا من خلال إدارة الموارد البشرية التي ظهرت سنة1970، ونجد الكثير والعديد من التعاريف التي تتحدث عن هذا المفهوم، ومنها هذا التعريف " النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة، وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة وتنسيق والاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة"[1] .

إن التحولات الاقتصادية والتطور التكنولوجي والتحولات الاجتماعية، فرضت على المنظمات و المجتمعات و الدول، أن تفكر في أساليب علمية جديدة في الاستفادة من أهم مورد عندها وهو المورد البشري لأنه المورد الذي لا ينضب. ومع المفاهيم الحديثة في عالم المنظمات كالميزة التنافسية و التطوير الذاتي و الوعي التنظيمي و المسؤولية الاجتماعية و التنمية الشخصية والتطوير المؤسسي و جودة الأداء، حتى أنه أُضيف إلى إدارة الموارد البشرية مفهوم استراتيجية دليل على أهمية هذا الجانب في بقاء واستمرار المنظمات، ولكي يتم الوصول إلى الغاية والهدف الذي تحدده المنظمة والدول، ومنه تُثبت المجتمعات وجودها يجب التركيز على أهم عنصر يحقق ذلك كله و هو النسق الثقافي للمجتمع و للمنظمة، لأن الظروف الحديثة تفرض توظيف النظريات الاجتماعية الحديثة التي جمعت بين ما جاء به "كارل ماكس بأن التغييرات في الأبعاد الإقتصادية و التكنولوجية تحدث تغييرات في القيم و المعتقدات، وما جاء به ماكس فيبر بأن التغييرات في الإبعاد القيم و المعتقدات تحدث تغييرات في الإبعاد الاقتصادية و التكنولوجية"[2]، والمقصود هنا هو أن الاهتمام بالمورد البشري

[1]–مصطفي نجيب شاويش: **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة 1، الأردن، دار الشروق، 2000.ص27

[2]–ديفيد هاريسون: **علم اجتماع التنمية و التحديث**، ترجمة محمد عيسى برهوم، الأردن، دار الصفاء، 1998، ص، 17

يجب أن يشمل الأبعاد الأربعة مجتمعة، لأن إهمال أحد هذه الأبعاد يؤثر على الباقي، والنسق الذي تتفاعل فيه وتنسجم هذه الأبعاد هو النسق الثقافي الذي هو المُـــكون الأساسي للمورد البشري.

2-2تطور مفهوم المورد البشري:

إن ظهور مفهوم المورد البشري ارتبط بتطور العامل و العمل و المنظمة و التكنولوجيا، حيث من ناحية تطور العامل ازدياد الوعي لدى الأفراد وارتفاع المستوى التعليمي، ومن ناحية العمل تطور مفهوم العمل حيث اصبح العمل هو ركيزة المجتمعات الحديثة، من ناحية المنظمة ازدياد المنافسة ومنه البحث على أفضل طرق للبقاء، وكذلك التطور التكنولوجي الذي استدعى يد عاملة قادرة على استعمال واستغلال هذه التكنولوجيا، وجاء هذا الاهتمام ليس حباً في العامل ولكن لإدراك أن الاهمام بهذا الأخير يساهم في زيادة الإنتاج و تحسين مردودية المنظمات. حتى وصلنا في العصر الحالي إلى إدارة المعرفة وغيرها من الأساليب الإدارية المتطورة، ومنه نتجت عن علاقة العامل بالإدارة و المنظمة العديد من المدراس الفكرية الإدارية و التسييرية وتخصصات مختلفة من علم اجتماع و علم النفس و الاقتصاد و الإدارة و التسيير إلى غير ذلك من الفروع العلمية، حتّى قسمت مراحل هذا التطور إلى مدارس وهي:

المدرسة الكلاسيكية: وتعتبر هذه الفترة هي الانطلاقة الاولى لما يمكن ان يطلق عليه الفكر الإداري، وشملت اعمال مجموعة من المفكرين وعلماء الاجتماع مثل ماكس فيبر و النموذج البيروقراطي، والمختصين (فرديريك تايلور صاحب الإدارة العلمية و هنري فايول ونظرية التكوين الإداري وغيرهم

.....)، حيث ظهرت البدايات الأولى للعلاقة بين الفرد وصاحب العمل وقام هذا المدخل على مجموعة افتراضات من بينها[1]:

او لاً: الأفراد يحفزون بالدرجة الاولى بواسطة الحوافز الاقتصادية (المادية) ولذلك فسوف يقومون بكل ما يضمن تحقيق اعلى عوائد اقتصادية لهم.

ثانيا: إن الحوافز الاقتصادية تكون تحت سيطرة التنظيم فإن الأفراد يمكن السيطرة عليهم وتوجيههم وحفزهم للعمل عن طريق استخدام تلك الحوافز، وذلك من خلال مراجعة أو منع أو تقليل الحوافز الاقتصادية.

ثالثاً: يجب تصميم التنظيم بطريقة تضمن تحييد أو السيطرة على التصرفات المستقبلية غير مؤكدة .ويتحقق ذلك من خلال فرض بعض القيود على تصرفات الأفراد ومراجعة الحوافز الاقتصادية.

مدرسة العلاقات الإنسانية : هي محصلة مجموعة من التجارب التي أجريت في مصنع هاثورن مملوكة لشركة ويسترن اليكتريك الأمريكية، وكانت نتائج هذه الدراسات عبارة عن إضافة لما توصلت إليه المدرسة الكلاسيكية، هذا الفكر الإداري اهتم بالجانب السلوكي للعامل ومنه وجد ان العامل لا تتحكم فيه الحوافز الاقتصادية فقط، بل هناك عوامل أخرى متمثلة في الحاجات الاجتماعية Social Needs، وقدمت مفاهيم جديدة للفكر الإداري مثل التنظيم غير الرسمي و جماعة العمل وافتراضات هذه النظرية هي[2]:

---

[1]-كمال مصطفى مصطفى: **إدارة الموارد البشرية**، القاهرة، مصر، شركة العربية، 1994، ص41..

[2]-نفس المرجع، ص. 42.

أولاً: الفرد لا يمكن تحفيزه بواسطة الحاجات الاقتصادية فقط، ولكن ايضاً بالحاجات الاجتماعية، الفرد يحقق ذاته لدرجة كبيرة من خلال تفاعله مع الآخرين وخاصة داخل مكان العمل.

ثانياً: فقدان العمل لأهميته ومعناه نتيجة عملية الترشيد التي حدثت له، ولذلك فإن الفرد العامل يسعى للبحث عمَّا فقده من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية الموجودة داخل التنظيم.

ثالثاً: تتم الاستجابة من جانب الفرد العامل للإدارة عندما تحقق حاجاته الاجتماعية و الاقتصادية وليس الاقتصادية فقط.

إن تطور الفكر الإداري نتج عنه الكثير من النظريات التنظيمية وهذا طبيعي، ويرجع هذا إلى التحولات الاجتماعية و التطور الاقتصادي و الثورات العلمية و المعرفية التي شهدها العالم، وأدى كل ذلك إلى ظهور مفاهيم جديدة في حقل الفكر الإداري، ومن بين المفاهيم التي كان لها الأثر الكبير على الأفراد و المنظمة، هي المنظمة كنظام مفتوح Open System و المورد البشري و الثقافة التنظيمية. من أسباب ظهور هذا المفهوم " سبب المعرفة المتزايدة لأهمية الأشخاص في تحقيق النجاح المؤسسي. وينبغي أن يُعز قدر كبير من هذه المعرفة حركة العلاقات البشرية التي يبدو وكأنه كان مسلما به او لم يتم ادراكه بشكل فعلي حتي وقت قريب"[1] إن الوصول إلى مفهوم المورد البشري جاء بعد ان أثبت بأن المنظمة تتأثر و تؤثر بما هو موجود في المجتمع المحيط بها، وأنه يجب أن تكون للمنظمة ثقافتها التنظيمية، وخير دليل على نجاح هذه النماذج الاجتماعية نجد المجتمع الياباني واثر ثقافته المجتمعية من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية و الموروث الاجتماعي و الهوية و الشخصية اليابانية، الشاهد

[1]-كشواي باري: **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة 2 مصر، دار الفاروق، 2006 ص، 10.

هنا إن مفهوم المورد البشري هو عبارة عن وظيفة لها بناء، وأن هذا المفهوم لم يظهر من أجل تغيير مصطلحات فقط.

5-العامل الجزائري بين ذهنية الفرد و ذهنية المورد البشري.

نتحدث كثيرا عن العامل الجزائري وعلى كل المستويات السوسيومهنية التي ينتمي إليها، ونخاطبه ونبني كل الاستراتيجيات على أساس أنه يمتلك خصائص المورد البشري وأنه يمتلك ذهنية مورد بشري، هذه الخصائص متمثلة في تعليمه الجيد وتكوينه المطلوب وكفاءته المقبولة، بمعنى أن المؤسسات الاجتماعية أدّت وظيفتها، غير أن الواقع والدراسات تُظهر غير ذلك، وبمجرد الرجوع إلى الدراسات السوسيولوجية التي اهتمت بالعامل الجزائري مثلا دراسة نهاية السبعينات وبداية الثمانينات التي قام بها جمال غريد و على الكنز و سعيد شيخي " الصناعة و المجتمع"، ومن نتائج هذه الدراسة، أنها توصلت إلى مفهوم له علاقة بالعامل الجزائري وهو "العامل الشائع" ان هذا المفهوم وما يحمله من دلالة، ظلّ إلى اليوم تقريبا يؤدي نفس الوظيفة، خاصة فيما يتعلق " بالأشكال العصرية والمؤسساتية في المقاومة والمطالبة."[1].

المهم في هذا هو: هل تبدل الوعي لدى العامل الجزائري في يومنا هذا، وحسب " كوفالز ونما كيتشين " في كتابه الوعي الاجتماعي " ينظر إلى الوعي التنظيمي في المجتمعات المتقدمة بدرجة التقدم الحضاري و العلمي و الثقافي لهذه البلدان و يعتبر أحد مستويات الوعي الطبقي"[2]. إذن ترتبط ذهنية العامل وتطور الوعي التنظيمي لديه، بكل النظم الاجتماعية التي نشأ فيها و التي تحيط به، لأن

[1]-الدسوقي عبد الرحمان: **التغير الاجتماعي و الوعي الطبقي تحليل نظري**، مصر، دار الوفاء، 2004 ص 35

[2]- نفس المرجع، ص 81.

النظم الاجتماعية تعمل ضمن عملية تكاملية تفاعلية في إطار بنية المجتمع، وحسب محمد اركون " إن إشكالية تجاوز اللاهوية في العمل يتطلب إنشاء نظام اجتماعي جديد، لن يتحقق إلا عن طريق بعث مشروع مجتمع يقوم على القدرة على اختيار وحرية التعبير"[1]. ومن خلال هذه المطالب النظرية و الدراسات الميدانية، وما أكده الكثير من الباحثين الجزائريين حيث أوضحوا بأن " المستخدمين يتأثروا بالقيم الثقافية السائدة في المجتمع، وهكذا نجدهم يتحدثون اكثر ممَّا يعملون و يطبقون، وهو ما يؤدي بهم إلى الفشل في إحداث تغييرات فيما يحيط بهم، وعدم التأثير على واقعهم..."[2]. اذا يمكن أن نعتبر ان **العامل الجزائري** بهذه الموصفات، هو في مرحلة التحول أو الانتقال الاجتماعي من فاعل اجتماعي بصفته عضو(فرد) في المجتمع، إلى فاعل اجماعي اجتماعي بهوية مورد بشري ينتمي إلى منظمة

[1]-ARKOUN.M- L'islam face au développement-essai sur la pensée islamique-ED .Maisonneuve et Larousse, paris France ,3 ED 1984 .P365.

[2]- غياث بو فلجة: **القيم الثقافية و فعالية التنظيمات**، الطبعة1، الجزائر، القدس العربي، 2010، .ص178.

6- المورد البشري للمؤسسة الصحية العمومية.

المؤسسة الصحية العمومية.

قبل الحديث عن المؤسسة الصحية العمومية وجب التطرق إلى ماهو مفهوم المؤسسة الخدمية، وهذا المفهوم له العديد من التعاريف و من بينها نجد هذا التعريف الذي يعطي البعد السوسيولوجي لهذا النظام الاجتماعي " هي نظام يتكون من مجموعة أشخاص و وسائل منظمة ومتفاعلة فيما بينها لإنتاج قيمة غير مادية من أجل إشباع حاجات ورغبات العملاء"[1]. ومنه يتضح الهدف من أن وجود المؤسسات الخدماتية في المجتمع، ودورها التكميلي لباقي الأنظمة الاجتماعية و الاقتصادية.

أما في ما يخص مفهوم المؤسسات الصحية العمومية فإنه مرتبط بطبيعة النظام و التوجه الذي يسود ويحكم المجتمع، ويعتبر تعريف منظمة الصحة العالمية للمؤسسة الصحية على أنها " جزء متكامل من النظام الصحي و وظيفتها توفير العناية الصحية الكاملة لجميع أفراد المجتمع، سواء كانت علاجية أو وقائية، كما أنها مركز لتدريب العاملين في الحقل الطبي و الصحي، وكذلك مركز للأبحاث الطبية و الاجتماعية"[2]، إذن من خلال هذا التعريف يتبين أن المنظمات أو المؤسسات أو المراكز الصحية وظيفتها هي كل ما يتعلق و يرتبط بموضوع صحة أفراد المجتمع داخل الدولة.

---

[1]-كامل بربر: **الإدارة عملية و النظام**، بيرو ت، المؤسسة الجامعية للدراسات، 1996 ص 65.

[2]-نفس المرجع ص 81.

وبالرجوع إلى الجزائر و إلى وظيفة المؤسسة الصحية العمومية نجد انها مرّت بمجموعة من المراحل لا يتسع الظرف إلى ذكرها، وما يهم هنا هو المرحلة الحالية التي تعمل فيها هذه المؤسسات، حيث انها تنتمي إلى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.

استنتاج.

لقد تعرفنا في هذا الفصل على العوامل التي ساهمت في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري و هذا ما سمح لنا التقرب و لو بشكل قليل إلى الظروف التي ساهمت في تحديد سلوكيات و افعال الفرد الجزائري الذي هو فاعل في التنظيم، فوجدنا أنه هناك العديد من الانماط و الروافد الثقافية التي انتشرت في الجزائر بفعل الانظمة السياسية الحاكمة، وكذلك الأنظمة الاقتصادية التي تفتقد إلى الفكر الاقتصادي الصحيح والأنظمة الاجتماعية البعيدة عن الخصوصية الاجتماعية و الثقافية للمجتمع الجزائري.

ونتيجة كل هذا نجد ان ما اكتسبه الفرد الجزائري من كل تلك التراكمات صار هو المحدد لكل مواقفه و سلوكياته وأفعاله، وهو المرجع لمجمل علاقاته مع محيطه من أفراد و جماعات و حتّى في نظرته للدولة، وكذلك في تفكيره كمورد بشري، و في علاقته بالتنظيم أي المنظمة أو المؤسسة.

الفصل الثالث

التنــظيم ومفاهيم سوسيولوجية

الفصل الثالث: التنـظيم ومفاهيم سوسيولوجية

تمهيـــــــــــد.

1-مفهوم التنظيم.

2-التنظيم والنظام الاجتماعي.

3-المؤسسة الجزائرية ومفهوم التنظيم.

4-التنظيم والنظريات السوسيولوجية.

5-التنظيم والعقلنة.

6-التحليل الاستراتيجي والتنظيم.

7-التنظيم والثقافة.

8-التنظيم كنسق الفعل.

استنتاج

تمـــــــــــــــهيد.

نريد في هذا الفصل معرفة التنظيم من خلال مجموعة من مداخل سوسيولوجيا التنظيمات التي نظر كل مدخل فيها للتنظيم من زاوية، وتعتبر معرفة هذه المداخل من المفاتيح التي تساعد الباحث على فهم التنظيم، وإدراك كل الارتباطات التي لها التأثير والتأثر بالتنظيم، خاصة مع النظريات الحديثة التي وصلت إلى مفاهيم جديدة منها المنظمة المفتوحة وإلى ما بعد المنظمة المفتوحة.

وفي نفس الوقت تحدّثنا عن المؤسسة الجزائرية وتاريخ وجودها ونشأتها، مهتمين بالظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي ساهمت في تكوينها، في محاولة ايجاد المداخل أو النموذج الذي تتبناها أو تسيير عليها، وخطوات هذا الفصل كانت أولاً مفهوم التنظيم ثم التنظيم والنظريات السيسيولوجيا التنظيم، ثم المؤسسة الجزائرية وبعدها علاقة المورد البشري ومتطلبات التنظيم.

التنظيم.

1-مفهوم التنظيم:

إن التنظيم ليس المقصود به تلك المرحلة من المراحل الستة للعملية الإدارية التي جاء بها هنري فايول، المقصود بالتنظيم هو تلك الوحدة الاجتماعية أو البناء الجماعي الديناميكي الذي له هدف مشترك يسعى لتحقيقه، ويعبر تالكوت بارسونز عن التنظيم او التنظيمات" بأنها وحدات اجتماعية أو تجمعات إنسانية تتبني ويعاد بناؤها بقصد تحقيق أهداف معينة"1، من خلال هذا التصور لوجود التنظيم ندرك أن وجود التنظيم و التنظيمات مرتبط أصلا بتحقيق هدف محدد، لا يمكن أن نقول عن أي تجمع بشري أنه تنظيم إذ لم يكن له هدف محدد، وهذه نقطة مهمة يرتكز عليها بقاء واستمرار التنظيم، لأنه يجب أن تكون أهداف التنظيم هي من إنتاج التنظيم، بمعنى أن التنظيم وجد على أساس تحقيق اهداف واضحة، واو جد لذلك من العوامل البشرية والمادية المناسبة، والمهم هنا هو نشاط التنظيم وتفاعله وحركيته أن تكون ذاتية وليست خارجية متحكم فيها من غيره، وهذه الفكرة ليست مناقضة لفكرة القائلة بأن التنظيم نظام مفتوح يؤثر ويتأثر.

وفي تعريف آخر لمفهوم التنظيم يقدم غراو يتز تعريفا يحدد فيه طبيعة التنظيم وأسباب وجوده ويوضح مكوناته حيث يقول" التنظيمات تجمعات إنسانية أنشئت عقلانيا من أجل تحقيق اهداف محددة، ومن خصوصيتها تقسيم العمل، والسلطة، تقاسم المسؤوليات وشبكة من الاتصالات المخططة، ومراقبة كلية للمجموع لتفادي الانحراف عن الأهداف المسطرة مع حفظ ورفع الفعالية لضمان حياة

[1]- احمد ماهر: **الإدارة (المبادئ و المهارات)**، القاهرة الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2004ص 51.

التنظيم"[1]، و في تحديد آخر بمفهوم التنظيم نجد " هربرت سيمون" H.Simonيقدم لنا نظرة لتنظيمات من زاو ية أُخرى " التنظيمات تتمحور حول هدف بعيد أو قريب المدى، والذي يدل على التوجه الذي ينبغي أن تأخذه القرارات ونشاطات التنظيم"[2]، ومن خلال ما سبق يتبين ان التنظيمات تتشارك في مجموعة من العناصر وهي:

- وحدات اجتماعية.
- وجود فاعلين في شكل جماعات و معايير مضبوطة.
- السلم التصاعدي بسلطة.
- جملة من القواعد و القرارات تحفظ التنظيم.

2-التنظيم كنظام اجتماعي.

يعتبر الحديث عن التنظيم بصفة مطلقة و دون تحديد الظرف الزماني و المكاني ودون توضيح المرجعية الفكرية لذلك الحديث، يعتبر حديثا واحدا لا اختلاف فيه وهو أن التنظيم وحدة اجتماعية له هدف او مجموعة أهداف.

ويظهر الاختلاق عندما ندخل إلى نشاط التنظيم و إلى المرجعية الفكرية التي تتحدث عن هذا التنظيم، بمعنى أن التطور الذي حدث لتنظيم كان موازيا مع النظريات التي أهتمت بموضوع المنظمات، من مدرسة تايلور وهنري فايول و ماكس فيبر وفكرة التنظيم المغلق إلى مدرسة

[1]-Madeleine Grawitz, lexique des sciences sociales, dalloz, paris, 1983, 2ed p.77
[2]-Herbert Simon, **administration et processus de décision economica,paris,1983,p,101**.

العلاقات الإنسانية و التركيز على ضرورة اهتمام التنظيم بالجانب الإنساني للفرد، إلى مدخل آخر وهو التنظيم المفتوح، وهذا المدخل له العديد و الكثير من النظريات المتباينة، ونظرا لأهمية التنظيمات في حياتنا حتى أنها أصبحت هي من مميزات الحياة الحديثة نجد سوسيولوجيا التنظيمات نمت وتطورت بشكل كبير في حقل علم الاجتماع، وفي تحديده لتعريف التنظيم نجد ماكس فيبر وهو من الرواد الاوائل الذين اهتموا بموضوع التنظيم والتنظيمات حيث يقدم تصورا لتنظيم " فالتنظيم هو مثال حي للطابع العقلاني المهيمن على النشاط الإنساني في المجتمع الحديث"، [1] و تعتبر هذه الخاصية هي خاصية العالم الحديث و هي سيرورة تاريخية نتج عنها صفة المجتمع الغربي الحديث، ومنه نجد ان التنظيم وُجد بهذا التصور و بهذا الشكل كنظام اجتماعي ضمن مجتمع وفكر خاص به وهو البراديغم الغربي، ومنه تصبح العلاقة بين المجتمع و التنظيم كنظام اجتماعي في هذه المجتمعات هي علاقة تفاعلية ساهمت في نمو المجتمعات الغربية كما جاء على لسان ماكس فيبر في كتابه " الاقتصاد و المجتمع" يرى فيبر أن " ميلاد البيروقراطية إذا جاز هذا التعبير، هو بمثابة البذرة او الفطرة sopre للدولة الغربية الحديثة"[2].

و من خلال ما سبق و إذا اعتبرنا أنَّ التنظيم هو نموذج جاهز و هو هيكل صالح لكل المجتمعات و لكل الأزمنة وهو على شكل قالب يليق ويتوافق مع كل خصوصية اجتماعية مهما كانت طبيعتها، إن التباين في نجاح او فشل هذه النظرة التي تعتبر أن التنظيم كنظام اجتماعي يعود إلى

---

[1]-لحبيب معمري: **التنظيم في النظرية السوسيولو جية**، المغرب، دار ما بعد الحداثة، 2009، ص14.

[2]-نفس المرجع، ص16.

الأفراد الذين هم جزء من هذا التنظيم، وكذلك إلى الخصوصية الاجتماعية و الثقافية إلى تلك الجماعة او ذاك المجتمع الذي يتواجد فيه و يتفاعل معه التنظيم.

وهنا نحن لا نتحدث عن المتغيرات التكنولوجية و الاقتصادية التي يجب أن يتكيف معها التنظيم وهذا ما أكدته دراسات **لارونس و لورش و** دراسات **جوان ودوارد و غيرهم**، بل نحن نقصد البيئة الاجتماعية و الثقافية التي يتواجد بها التنظيم.

3-المؤسسة الجزائرية و مفهوم التنظيم.

لقد مرت المؤسسة الجزائرية بمراحل، تُعتبر كل مرحلة عبارة عن تجربة، لأن نظام التسيير ارتبط بالجانب السياسي ولم تكن له علاقة لا بالاقتصاد و لا بالبعد الاجتماعي، ولا حتى بالعمل الإداري و التسييري العلمي الواجب اتباعه في العملية الإدارية و التنظيمية، كل هذا في محاو لة للوصول إلى فكرة التنظيم. واعتمدنا على تقسيم هذه المراحل حتى مرحلة خوصصة المؤسسات العمومية على الكاتب بوفلجة غياث[1]، مع التصرف في المحتوى.

مرحلة التسيير الذاتي 1963-1967 هذه المرحلة تعتبر عمليا هي الانطلاقة الفعلية لتسيير المؤسسات الجزائرية رغم عدم وجود الكفاءة لذلك، أدت إلى إيجاد صيغة قانونية وتنظيمية، ثم مرحلة المؤسسة الحكومية 1968 -1971 الشركات الوطنية الكبيرة وبناء وحدات الإنتاجية الضخمة وساهم في ذلك وجود مداخيل البترول، وتميزت هذه المرحلة اعتماد المخططات التنموية وبوحدة الإدارة و الاعتماد على الصناعية الثقيلة.

مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات: 1971- 1980

تعتبر هذه المرحلة مرحلة تطور تسيير المؤسسات الإنتاجية و الخدمية وساهم في سدّ فراغ قانوني في مجال التسيير المؤسسات، ومشكلة هذه المرحلة أنها تركت مجموعة من القيم و اتجاهات العمال نحو العمل، وكان أكبر تأثير على العلاقة بين المورد البشري و المنظمة، لأن الفرد وقتها ينظر

[1]-غياث بو فلجة: **بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العمل**، المرجع مذكور سابقا ، ص، 6.

للمؤسسة و الشركة على أنها البقرة الحلوب وله حق فيها مهما كانت الظروف حتى دون أن يقدم واجبه نحوها، وكانت هذه المؤسسات تستقطب العمال اكثر مّمًا تحتاجه[1].

مرحلة اصلاح المؤسسات العمومية الجزائرية: 1981-1988:

هذه المرحلة رغم قصر مدَّتها إلا أنها شهدت مجموعة من القرارات الهامة كان أو لها إعادة الهيكلة العضوية ومست الجانب الهيكلي للمؤسسة الكبيرة، حيث تم تقسيمها إلى مؤسسات أصغر حجما، وكذلك صرف النظر عن الديون ومسحها والتي كانت تعاني منها هذه المؤسسات، وفشلت بعد تسيير اشتراكي كان اعتماده على مداخيل البترول فقط، وبعد تدهور أسعار البترول جاء قرار استقلالية المؤسسات الاقتصادية وينص هذا المشروع على أن تعمل المؤسسات على الاعتماد على نفسها في نفقاتها، لكن ذلك لم ينفع لأن هذه المؤسسات لَم تستطع حتى دفع تكاليف ونفقات بسيطة مثل أجور عمالها، تسبب ذلك في غلقها، " كانت نهاية هذه المرحلة هي إعادة تنظيم القاع العمومي بما يتناسب مع التغييرات الاقتصادية العالمية من اقتصاد السوق و تحديد دور الدولة في العملية الاقتصادية".[2]

مرحلة خوصصة المؤسسات العمومية: ومع بداية التسعينيات ودخول الجزائر عهد جديد وهو التعددية الحزبية، والانفتاح الاقتصادي و سياسة خوصصة المؤسسات العمومية عن طريق مجموعة من الإجراءات متمثلة في الخوصصة الكلية للمؤسسات او الشراكة مع الشركات الأجنبية أو عقود التسيير وخاصة للمؤسسات الاستراتيجية التي لا يمكن التنازل عنها، وتشجيع القطاع الخاص، وتسبب هذا في

[1]-غياث بوفلجة: **بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العمل**، المرجع مذكور سابقا، ص .7.

[2]- نفس المرجع، ص .15

انتشار البطالة و تسريح العمال، وفي تلك الفترة دخلت الجزائر في المشكلة الأمنية و عدم الاستقرار و ظهور مشاكل اجتماعية. مسَّت حتي العلاقات الاجتماعية و الأنظمة الاجتماعية للمجتمع الجزائري

مرحلة ما بعد عام 2000:

شهدت هذه المرحلة ارتفاع أسعار البترول مما سمح انطلاق مشاريع كثيرة و أصبحت الجزائر ورشة كبيرة، وركزت الدولة على تشجيع الاستثمار الوطني و الأجنبي، والعمل على مساندة القطاع الخاص لكي يكون مكمل للقطاع العام، وفتح البنوك للقروض لصالح الشباب الرَّاغب في إنشاء مؤسسات صغيرة، هذه الوضعية استقطبت الكثير من اليد العاملة خاصة في مجال المقاولة و بالخصوص قطاع البناء و الاشغال العمومية، ويعتمد هذا المجال على اليد العاملة التي لا تتطلب تكوين وعلى الوظائف غير دائمة لذلك كان نسبة كبيرة من الفئة العاملة في هذا القطاع، ولكنه قد تم التجديد بفكر قديم.

ملاحظة:

إن باقي القطاعات العمومية وبما فيها المؤسسات الخدمية الأخرى مثل الصحة لم تكن بمعزل عن هذه التحولات و التغيرات، حيث مسَّها هذا التغيير، مثل مرحلة تسيير الأزمات الصحية (1962-1974) ومجانية العلاج وتضييق المشكلات الصحية (1974-1980) والسياسة الصحية الجديدة (1980-1995) و مرحلة اصلاح المنظمة الصحية من 1995[1] إلى غاية الوصول إلى وزارة الصحة وإصلاح المستشفيات.

هذا هو مسار المؤسسة العمومية الجزائرية بعد الاستقلال، هذا المسار انطلق وأُسس على بقايا مؤسسات كان تشتغل في العهد الاستعماري بفكر إداري فرنسي لم يلق حتى القبول من طرف الكثير من العلماء في فرنسا مثل (الان توران، وريمون آرون وغيرهم)، وفي كتابه La société bloquée يقدم ميشال كروزي فكرة في غاية الأهمية مفادها " أن النموذج البيروقراطي الفرنسي المميز للإدارة و المؤثر على المجتمع الفرنسي لأنه لا يلبـَّي الشروط التي تساعد على الابتكار، و هو نظام جد مركزي ..يقيم مسافة او حاجزا واقيا بما فيه الكفاية بين أصحاب القرار و اولئك الذين سيتأثرون به[2] ومن خلال هذه الانطلاقة و هذا التأسيس و مجمل التغييرات و التحولات وكل التجارب التي طبقت على المؤسسة الجزائرية، يطرح هذا السؤال: **هل المؤسسة الجزائرية وصلت إلى مفهوم التنظيم بمعناه العلمي و السوسيولوجي ؟ .**

---

[1]-بودوخ غنية: **استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية و أداء الموارد البشرية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة بسكرة، 2010.ص 135.

[2]-جان بيار دوران وبير فايل، **علم اجتماع المعاصر**، ترجمة طواهري ميلود، الجزائر، ابن النديم للنشر والتوزيع، 2012، ص، 330.

4-التنظيم والنظرية السوسيولوجية

وبالرجوع إلى أهم النظريات الاجتماعية و هي البنيوية الوظيفية وإلى أحد أهم العلماء وهو تالكوت بارسونز في تحديده المستلزمات الوظيفية للنسق(التنظيم) و إلى المتطلبات الوظيفية للنسق (التنظيم)، لكي يكون بناء له وظيفة ويستمر في البقاء.

المستلزمات الوظيفية[1] هي:

- وظيفة التكيّف: وفيها أن كل نسق لابد أن **يتكيف مع بيئته.**
- وظيفة تحقيق الأهداف: وفيها ان النسق(التنظيم) لابد له من أدوات يحرك بها مصادره **ليحقق أهدافه** ويصل إلى درجة الاشباع.
- وظيفة الاندماج والتكامل: عليه أن يحافظ على التواؤم و **الانسجام بين مكوناته.**

أمَّا المتطلبات الوظيفية[2] هي:

- تحقيق وتهيئة الظروف الأساسية التي تساعد النسق على البقاء و الاستمرار و التطور، ومن هذه الظروف **تنشئة الأطفال وتزويدهم بالمهارات و القابليات والقيم التي يعتز بها المجتمع.**
- وجود **لغة مشتركة** تساعد على التفاهم و الاتصال بين الأفراد و الجماعات.

عند إسقاط هذه المستلزمات و المتطلبات الوظيفية على المؤسسة الجزائرية، نجد أن المؤسسة الجزائرية بعيدة كل البعد عن هذا، فالمؤسسة الجزائرية موجودة كهياكل نعم ولكن يغيب عنها الوظيفة

---

[1]-عماد عبد الغني: **اشكالية البحث في العلوم الاجتماعية**، المرجع مذكور سابقا، ص، 106.

[2]-الحسن محمد احسان: **النظريات الاجتماعية المتقدمة**، عمَّان، دار وائل، 2005، ص، 53.

الحقيقة لهذا الهيكل لأنه لا يمكن أن يوجد بناء دون وظيفة و لا يمكن وجود وظيفة دون بناء، وفيما يخص ضرورة **تحقيق الأهداف** فالمؤسسة الجزائرية نشأت وبقيت وظيفتها تحقيق أهداف غيرها، بمعنى ن المؤسسة العمومية الجزائرية (الاقتصادية او الخدمية) استغلت من أجل أغراضٍ سياسية و اجتماعية بعيدا عما هو اقتصادي و ماهو تنظيمي تسييري فعلي.

ويمكن أن نلخص هذه المقاربة الخاصة بالمؤسسة العمومية الجزائرية في ما قدمه الخبير الكندي " جيمس كارلسن " في تلخيصه لدراسةٍ قام بها عن المؤسسات العمومية الجزائرية بين سنة 1984 إلى غاية 1994 "إن المؤسسة العمومية الجزائرية تأسست بمنطق أيديولوجي وبأهداف اجتماعية، مفلسة اقتصاديا مسبقاً، مسيرة بمنطق القبيلة، جعلتها الدولة أداة للسياسة، العمال فيها متعبون من آثار أيديولوجية لا يلتزم بها قادتهم إلا على المستوى الخطابي، يتقاضون أجوراً غير مبررة اقتصاديا، الولاء فيها لمصادر القوة السياسية، ومنه فإن الصراع فيها صراع عصبية قبلية و سياسية[1].

[1]-على صموك: **العلاقات الاجتماعية في المؤسسات الصناعية الجزائرية و إشكالية تأسيس هوية عمالية** ، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم اجتماع، جامعة باجي مختار عنابة، 1998، ص.3.

5-التنظيم والعقلنة.

لقد ارتبط مفهوم العقلنة بالتنظيم تقريباً منذ نشأة التنظيم، ويعود هذا الاقتران إلى البراديغم الذي ولد فيه التنظيم وهنا نرجع إلى المدرسة السوسيولوجية الأولى التي اهتمت بموضوع التنظيم و التي ركزت على الفعل التنظيمي الذي هو بالأساس فعل إنساني وحسب تعبير .William H.White " رجل التنظيم" وهي المدرسة الكلاسيكية، ومنها البيروقراطية كنموذج أمثل قدمه "ماكس فيبر" للتدبير و التسيير و التنظيم بصفة عامة، وفي هذه النقطة نجد Georges Lapasade يرى أن البيروقراطية " فضلا عن كونها مساهمة في وضع مفهوم إجرائي ضروري بالنسبة للبحث سوسيولوجي، فهو يعد كذلك "فلسفة في التاريخ"[1]، وجاء ذكرنا لمفهوم البيروقراطية هنا نظرٍ للوجود علاقة بين هذا المفهوم و عقلانية التنظيم، وهذه العلاقة لا تتم إلا بالعودة إلى الحد الذي تلتقي عنده هذه المفاهيم أي (البيروقراطية و العقلنة) ويتشكل عنه التنظيم بصفة عامة، وهذا الحد الفاصل هو نمط السلطة، وهنا نتحدث عن الأنماط الثلاثة للسلطة التي جاء بها ماكس فيبر وهي (السلطة التقليدية، السلطة الشرعية(القانونية)، السلطة الكاريزمية) وفي تقديم مغتضب نحاول تقديم هذه الأنماط الثلاثة:

السلطة التقليدية: يكون الأفراد بمثابة اتباع لأولئك الذين اختارتهم التقاليد والعادات لأن يكونوا أصحاب الامر و النهي في المجتمع .

السلطة الكاريزمية: فإن خضوع الأفراد يكون لشخص يضعون فيه كامل ثقتهم، نظرا لما يتوفر عليه من قدرات يشهد بها الجميع.

---

[1]- معمري لحبيب: **التنظيم في النظرية السوسيولوجية**، المرجع مذكور سابقا، ص 17.

السلطة الشرعية(القانونية): يخضع الأفراد و يمتـثلون لنظام يتمتع بما نصطلح عليه اليوم بصفة الشخصية المعنوية، أي نظام يتمتع باستقلالية عن الأفراد الماديين الذين يشرفون على سيره، [1] وفيما يلي نتحدث عن العلاقة بين هذه الثلاثية في نشأتها الأولى.

إذن يمكن أن نضع معادلة لذلك وهي أن التنظيم يتطلب العقلنة و العقلنة تتطلب النموذج الأمثل وهو النموذج البيروقراطي الذي يتطلب السلطة القانونية لذلك، وفي نفس الفكرة نجد كذلك روبرت مرتون R.Merton" قدّم اسهاماً متميزا للبناء الاجتماعي و البناء الوظيفي فالبناء التنظيمي يتميز بطابعه الرسمي، وعقلانية في تحديد أنماط النشاط التي ترتبط بتحقيق أغراض واهداف التنظيم "[2] إذن فالعلاقات الاجتماعية الأُفقية داخل التنظيم التي أساسها السلطة الشرعية(القانونية)هي مصدرها الخاصية الاجتماعية المميزة للمجتمع الحديث وليس التنظيم في حدِّ ذاته، عكس المجتمع التقليدي الذي تعتبر العلاقات الاجتماعية العمودية هي المتحكمة فيه و هذا ما يتوافق مع باقي أنماط السلطة الأخرى وهي السلطة التقليدية او السلطة الكاريزمية، إذن فالعقلنة "هي عبارة عن أفعال وممارسات متمثّـلة في: التقيد بالقواعد، الواجبات، الانضباط، تقسيم العمل .....الخ هذه الأفعال تعمل وفق السلطة الشرعية و هي مقبولة من طرف أعضاء التنظيم".[3]

---

[1]- جمال فزة، المرجع مذكور سابقا، ص، 129.

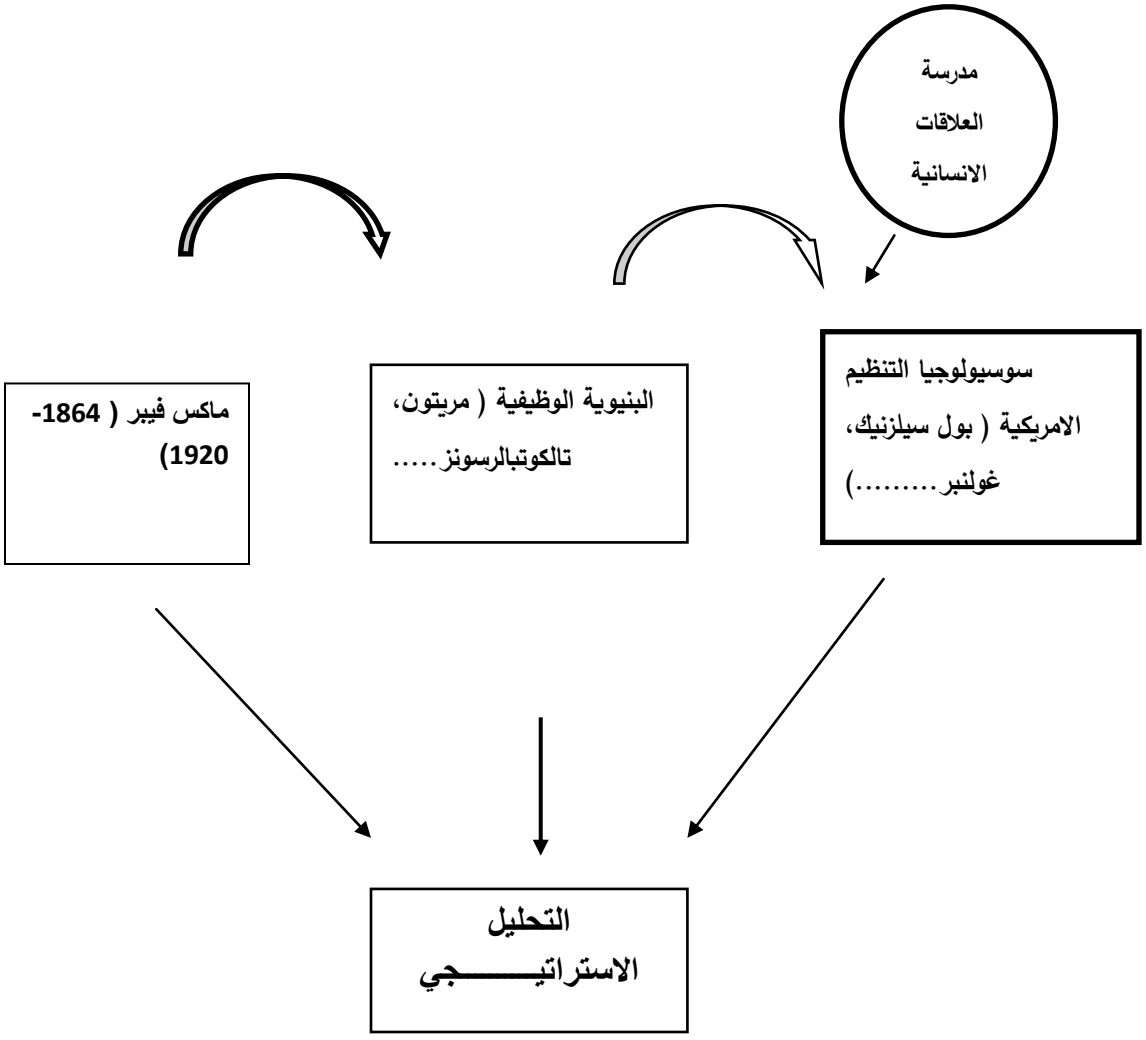
[2]- حسين احمد عبد الحميد رشوان، **علم اجتماع التنظيم**، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، 2004.ص110

[3]- معمري لحبيب، **التنظيم في النظرية السوسيولوجية**، المرجع مذكور سابقاً، ص، 20.

6-التحليل الاستراتيجي والتنظيم.

ميشال كروزي " Michel Crozier" العالم الفرنسي الذي قيل أنه نظر إلى فرنسا بعيون أمريكية، نظرا لما قدمه من نظرية هامة في السوسيولوجية وهي التحليل الاستراتيجي، ولأنه مكث مدة بالولايات المتحدة الامريكية واهتم بالمدرسة الامريكية في ما يخص سوسيولوجية التنظيم فقد قدم نموذجا كان يسعى ان يكون على حسب قوله" يمكن أن يساهم تحليل التنظيمات بصفة حاسمة في تكوين نموذج جديد للتفكير الإنساني "[1]، إن التحليل الاستراتيجي يعتبر محصلة نتائج دراسات و تجارب وأبحاث قام بها العالم ميشال كروزي في العديد من المؤسسات، و في الشكل التالي نبين المداخل النظرية و الأسس المعرفية التي أعتمد عليها ميشال كروزي التي تعتبر كمصادر في بناء هذا النموذج أي التحليل الاستراتيجي ا:

[1]- 29-دوران جان بيار وآخرون، **علم اجتماع المعاصر**، ترجمة طواهري ميلود، الجزائر، ابن النديم للنشر و التوزيع،2012،ص.321.



شكل رقم (4): مصادر التحليل الاستراتيجي

المصدر: جان بيار دوران واخرون، **علم اجتماع المعاصر**، ترجمة، طواهري ميلود، الجزائر، وهران، ابن النديم للنشر و التوزيع، 2012.ص 320.

انطلق ميشال كروزي من خلال نقده للنموذج البيروقراطي الفيبري حيث كان يرى ميشال كروزي " على الإنسان مواجهة، في وقت واحد وعلى جميع المستويات متطلبات عقلانية نفعية لا غنى عنها في تحقيق أهدافه الجماعية وفي مقاومة الوسائل الإنسانية التي من الضروري أن

يعتمدها..." [1]و في هذا السياق ظهر مفهوم جديد وهو العقلانية المحدودة، إذن من خلال هذا التقديم يتبين أنه على الفاعل الذي هو كائن عقلاني (فرد او جماعة) وفقا لتحليل الاستراتيجي أن يواجه تحدّيين اثنين وهما عقلنة التنظيم المتمثلة في متطلباته و التحدي الثاني هو مقاومة متطلباته الإنسانية التي يصعب كبحها و لا يسمح التنظيم بسيطرتها، مستغلا سلطته الشرعية أي التنظيم، عندها يتجه الفاعل إلى ممارسة طرق أخرى من اجل تحقيق تلك المتطلبات الإنسانية .

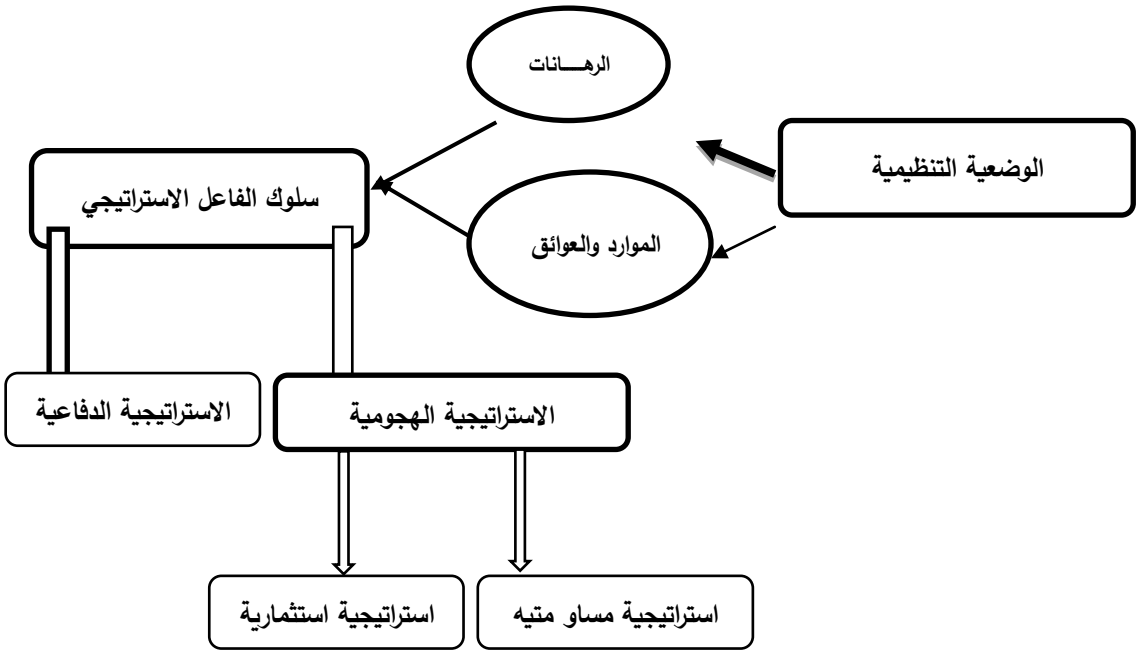
يبدو أن ميشال كروزي جعل من مفهوم السلطة المحور الذي يرتكز عليه التحليل الاستراتيجي حيث يعرف ميشال كروزي السلطة على " القدرة التي يتوفر عليها بعض الأفراد لدفع الآخرين إلى التصرف بما يخدم مصالحهم "2، إذن السلطة هنا هي في متناول كل فاعل داخل التنظيم ممكن ان يكتسبها مهما كانت وضعيته او موقعه داخل التنظيم، وخير دليل ما قدمه ميشال كروزي مثال على ذلك وهو موظفة الأمانة وعلاقتها التفاوضية مع المدير، إذن كيف تتم عملية التفاوض هذه ؟ العملية التفاوضية هذه تتم بين طرفين أو أكثر من أعضاء التنظيم.

وفق التحليل الاستراتيجي فإن هناك منطقة شك (ارتياب) بداخلها يتم التفاوض بمعنى أن كل نظام بيروقراطي مهما وصلت درجة تحكمه و عقلانيته فإن هناك حيز او منطقة لا يستطيع أن يتحكم في كل السلوكيات والأفعال، ومنه يستغل الفاعلين تلك المنطقة لتحقيق أهدافهم بحيث يسعى كل فاعل إلى تقليص منطقة الشك غيره محاولا

[1]- جان بيار دوران وآخرون: مرجع مذكور سابقا، ص 321.

[2]– جمال فزة : المرجع مذكور سابقا، ص167.

الوصول إلى الاحتمالات الأقل المتوقعة لسلوكياته من طرف الآخرين، والشكل التالي يوضح الاستراتيجيات التي يتبنّاها الفاعلين.



شكل رقم (5): استراتيجيات الفاعل

المصدر: من اعداد الباحث

تحولات البيئة و التحليل الاستراتيجي:

من خلال التحليل الاستراتيجي نهتم بالفاعل وهو المورد البشري داخل التنظيم ونحاول أن نفهم سلوكه، وذلك يجب أن لا يكون بعيدا عن الرهانات التي لها ارتباط بما يحدث من تحولات و تغيرات بيئية خارجية و نجد فليب بيرنو يؤكد ذلك" لا يهتم التحليل الاستراتيجي بتحولات البيئية في ذاتها، وإنما يحاول أن يفهم كيف تعمل متغيرات البيئة (تكنولوجيا جديدة، تغير ثقافة مجموعة اجتماعية، تحول

سوسيو–سياسي...) على تغيير رهانات الفاعلين داخل التنظيم وقواعد اللعبة التي يرجعون إليها أثناء تفاعلهم"[1]، وفي نقده للبيروقراطية نجده يركز على الروتين، والروتين عند ميشال كروزي نجد تأثير جماعة العمل وجو العمل على الفرد ويضيف أن الروتين لهُ أثار وتظهر آثار الروتين في شكل انعزال اجتماعي ونقص اواصر الصداقة بين أفراد المجموعة الواحدة

[1]- جمال فزة: المرجع مذكور سابقا، ص165.

7-التنظيم و الثقافة.

المقاربة الثقافية من أهم المفاتيح في الحقل السوسيولوجي التي تـُقرب الباحث من تفسير الظواهر الاجتماعية خاصة داخل المجتمعات والجماعات التي لها مورث ثقافي و اجتماعي ومرتبطةٌ به، ونظرا لارتباط سلوكياتنا و أفعالنا بالمرجعية الثقافية و الاجتماعية للجماعات و المجتمعات التي ننتمي اليها و نعيش فيها، " فالثقافة تتكون من الأفكار التقليدية (المتكونة والمنتقاة تاريخيا) وبخاصة ما كان متصلا بالقيم. ويمكن أن نعدّ الأنساق الثقافية نتاجاً للفعل من ناحية، كما يمكن النظر اليها بوصفها عوامل شرطية محددة لفعل مُقبل"[1]، ومن الخصائص المهمة للثقافة هي التغير و التبدل الذي من خلالهما يرصد الباحث المتغيرات الفكرية و المعتقدات وأسلوب الحياة السائد بل و حتى القيم و العادات المشتركة، وتعتبر مسألة الثقافة من المواضيع التي لا يمكن أن تختزل في تخصص واحد أو ميدان محدد، و يعتبر مالك بن نبي من بين العلماء الذين كانت المسألة الثقافية موضوع الساعة لديهم ويقول في ذلك: " إن العلم الثقافي الذي يتكون من عالم الأشخاص و عالم الأفكار وعالم الأشياء تتداخل فيما بينها في كل لحظة عند نشاط الفرد (او جماعة) عبر جدلية تاريخية تتوافق وتتوازن مع مرحلته و في كل لحظة من مسيرته"[2] ويربط الممارسة الاجتماعية أي الفعل الاجتماعي بزيادة ثقل أحد تلك المقاييس الثلاثة.

---

[1]-عماد عبد الغني، **منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات .التقنيات .المقاربات**، المرجع مذكور سابقاً، ص، 109.

[2]- مالك بن نبي: **مشكلة الافكار في العالم الاسلامي**، ترجمة بسام بركة وآخرون، دمشق، دار الفكر، 1992 ص، 76.

لذلك كانت سوسيولوجية التنظيمات من العلوم التي جعلت من مسألة الثقافة او لوية فنجد مثلا جيرت هوفستيد Geert Hefstedeاعتمد في تحليله على أربع مقاييس للعوامل الثقافية المؤثرة في العملية التنظيمية وهذه المقاييس الأربعة هي: المسافة التراتبية و (الفردانية/ روح الجماعة) و التحكم في المجهول و العلاقة بين الجنسين، ويعبر تحليل هوفستيد عن تلك العلاقة بين ثقافة المنظمة او المقاولة و الثقافة الوطنية التي يؤكد على أن " الثقافة الوطنية تشكل المتغير الأثقل، لأنها هي التي تتمكن في نهاية المطاف، وبعد فترة معينة من تغيير وتكييف ولو جزئيا، تلك الثقافة التي ابتكرتها المقاولة"[1]

و لا يمكن أن نفصل بين التنظيم ومحيطه الثقافي و الاجتماعي وحسب لوبتون Lupton" أن الواقع التقني و الاقتصادي و الاجتماعي الثقافي للمحيط الذي تعيش فيه التنظيمات هي عوامل أساسية تحدد نمط العلاقات و أسلوب السلوك"[2]، إذن سلوك العامل ليس مرتبط فقط بالمطلب التنظيمي و إلى مجموع القواعد و اللوائح التنظيمية بل هو كذلك رهن تلك الأفكار و أنماط السلوك التي نشأ عليها من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تفاعلت ضمن الطابع الثقافي السائد داخل المجتمع، وكذلك يرى سشيبرون Schippers " إن محاولة فرض تقنيات و صيرورات التسييرية العصرية على تنظيمات الأعمال و الحكومات في الدول النامية، لم يكن ناجحا في كل دول العالم، حيث إن النتيجة اختلفت بين النجاح البسيط و نتائج عكسية"[3]. مثلما يؤكد ذلك M.Bartoli فهو

---

[1]– معمري لحبيب: **المقاولة و الثقافة**، المرجع مذكور سابقا، ص، 127.

2 –بوفلجة غياث: **القيم الثقافية وفعالية التنظيمات**، مرجع مذكور سابقا، ص، 54.

3 – نفس المرجع ص، 53.

يعتبر" العمال فضلا على أنهم لا يقضون كل حياتهم في المؤسسة او العمل، فإنهم أيضا عندما يكونون في العمل لا يتركون في غرف تغيير الثياب، لا شخصياتهم ولا تاريخهم لا حتى مشاريعهم، حتى وإن كان ذلك هو الهدف الذي سعت إلى تحقيقه الأشكال التايلورية للاستغلال، الأكثر رشدا"[1].

إن الفرد بصفته مورد بشري داخل التنظيم، هو جزء من المجتمع يحمل ما ينتجه المجتمع من أفكار، كذلك التنظيم هو نظام اجتماعي يؤثر و يتأثر بالمحيط الاجتماعي و الثقافي الذي ينتمي اليه.

ولقد اتجه الإهتمام بالجانب الثقافي إلى بروز مفاهيم في عالم سوسيولوجيا التنظيمات ومنها ثقافة المؤسسة هذا المفهوم حسب رونو سانسيوليو Renaud Sainsaulieu الذي يبين أنه هناك أربع نماذج ثقافية رئيسية تتوزع حسب التخصص و على المحترفين على الإطارات عصامية التكوين و حسب ثقافات او ساط العمال فاقدي التأهيل، وساهم تحليل سانسيوليو في بروز فكرة تعايش وتقاطع ثقافات مختلفة داخل المؤسسة الواحدة ذاتها و بالمختصر وضّح " أنه يمكن، حسب الأصناف الاجتماعية المهنية، تحديد ترسيمات مختلفة للسلوكيات داخل المؤسسة" [2].

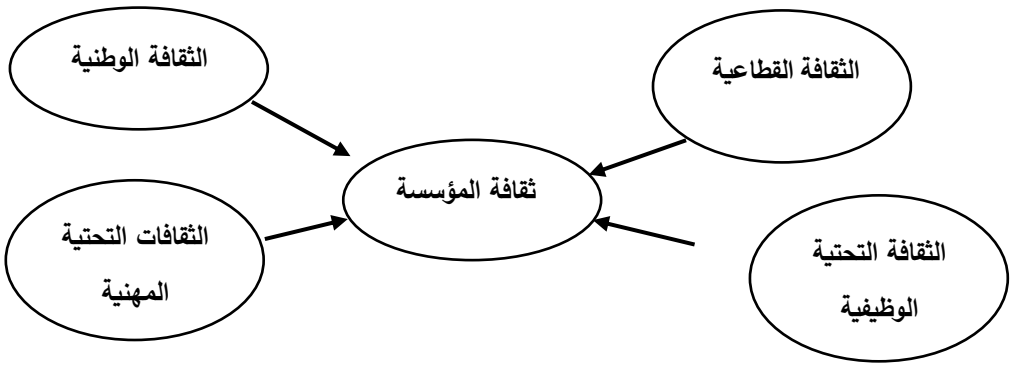
ونجد الباحث الأمريكي Bor Uttal في تعريفه لثقافة المؤسسة أو ما يسمى بالإنجليزية هي نسق القيم المشتركة و المعتقدات **المتفاعلة مع البنية التنظيمية** وأشكال الرقابة الداخلية و المجموعة البشرية المتواجدة في المنظمة من أجل إنتاج المعايير السلوكية"[3]هذا التعريف يدلنا على طبيعة

1- Mohamed Mebtoul,**Discipline d'usine productivité et société en Algérie,** OPU, Algèrie.1986.p: 58.

[2]– كوش دنيس، **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية**، تر منير السعيداني، بيروت، م.ع. ت، 2007..ص 178.

[3]- محمد المهدي بن عيسى: **علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة**، الجزائر، مطبعة امبابلاست، 2010.ص72.

المعايير السلوكية داخل المنظمة (بين سلوكيات عشوائية تعمل على عرقلة اهداف التنظيم أو سلوكيات إيجابية) هذه المعايير هي التي ينتجها هذا النسق الذي تلتقي فيه ثقافة العامل مع البنية التنظيمية متمثلة في الوضعية المهنية والتخصصية مع نظام الرقابة واللوائح والقواعد، إن المؤسسة الحديثة هي في تبعية لمحيطها على المستوى الاقتصادي ولا حتى على المستوى الاجتماعي و الثقافي بل نجاحها مرتبط بقدرها على التكييف و التأقلم مع المتغيرات الخارجية، " و لا يمكن لأي تحليل علمي اجتماعي للمؤسسة أن يغضّ النظر عن السياق، وبتعبير آخر ليس لنا أن نختزل ثقافة المؤسسة في مجرد ثقافة تنظيمية"[1]



الشكل رقم (6): العلاقة التفاعلية بين الثقافات الأخرى و ثقافة المؤسسة

المصدر: مهدي بن عيسي: مرجع مذكور سابقا، ص، .77

[1]– دنيس كوش: المرجع مذكور سابقا، ص 181.

8-التنظيم ونسق الفعل.

يعتبر الحديث عن نظرية الفعل الاجتماعي في بدايتها الاولى مهم في السيوسيولوجيا، التي اعتبرت أن الفعل الاجتماعي هو سلوك إرادي و له بعد طوعي، ولكن توسعت بعد ذلك هي الأكثر أهمية والأقرب إلى حقل سوسيولوجيا التنظيمات، بمساهمتها بمفهوم نسق الفعل الذي هو تحليل أكثر دقّة وعمقاً للفعل الاجتماعي، ويساعد الباحث على فهم وتفسير العلاقة بين مجموعة متغيرات من خلال الفاعل متمثلاً في المورد البشري المتواجد داخل التنظيم.

وعند العودة إلى النسق الفعل الذي عبر عنه تالكوت بارسونز بأنه " ينقسم إلى أجزاء أو أنساق فرعيّة صغيرة. وتمثل وحدة الفعل أو الفعل الواحد أصغر وحدة في نسق الفعل، ويشكل نسق الفعل تنظيماً للتفاعلات بين الفاعل و الموقف، كما يبني الفعل الاجتماعي حول قواعد ومعايير وأنماط"[1] وفي هذه الحالة يمكن تحديد بعدين :

البعد الأول: أن الفاعل لا يتحدد بالبعد الإرادي الطوعي وإنما من خلال النسق الثقافي والاجتماعي . فالثقافة في مفهومه هي التي تحدّد أنساق التفاعل الاجتماعي، ولها تأثيراتها في الأنساق الاجتماعية والشخصية.

البعد الثاني: ناقش موضوع الذات واعتبر بناء الشخصية ماهو إلا تكوين من المقومات الثقافية والأخلاقية و هذا يعني ضرورة إيجاد علاقة بين نمط الشخصية و نمط البناء الاجتماعي.

---

[1]- ياس خضر البياتي: المرجع مذكور سابقا، ص 127.

عند مناقشة ما جاء في هذه النظرية، وفي ظل وجود مورد بشري هو عضو في تنظيم او مؤسسة ما نجد أن سلوك الفرد و فعاله هي ضمن نسق الفعل حيث تُعـــتبر الثقافة هي التي تحدد انساق التفاعل الاجتماعي، وكذلك علاقة البناء الاجتماعي بالنظام الثقافي الذي يتكون من (الأفكار و المعتقدات والقيم .....)[1]، وظهر في هذه النظرية عدم غياب البراديغم الذي تستمد منه سوسيولوجيا التنظيم افكارها وهي الأيديولوجية الرأسمالية لان بارسونز" يؤمن بثبات المجتمع و استمرار بنائه على مستويين الفلسفي والمعياري و المستوي التنظيري، وهذا ما يجسد الفكر أيديولوجية الرأسمالية التي تدافع عن المجتمعات الرأسمالية ضد نظريات الصراع و التغيير[2].

ومنه الثقافة المجتمعية التي هي نظام اجتماعي وتحكمه على سلوك الأفراد لا يمكن اغفالها، ويعتبر البردايغم الذي يكون هو المرجعية لهذه الثقافة هو المحدد للأفعال و السلوكيات التي لها علاقة بالمورد البشري و المطلب التنظيمي.

---

[1]– سعيد عبد مرسي: **الأيديولوجيا و نظرية التنظيم، مدخل نقدي**، مصر، دار المعرفة الجامعية، 1995، ص 230.

[2]– ياس خضر البياتي: المرجع مذكور سابقا، ص 130.

الاستنتاج.

لقد أخذ التنظيم اهتمام الكثير من العلماء في سوسبولوجيا التنظيمات وانطلاقاً من ذلك يظهر أن التنظيم لم يعد ذلك الحيز المعزول، بل لقد تطور كثيراً انطلاقاً من النموذج البيروقراطي الفيبري و مدرسة العلاقات الإنسانية و مدخل النسق المغلق وصولاً إلى التحليل الاستراتيجي والنسق المغلق و الفاعل و نسق الفعل، حتّى إلى ما بعد النسق المفتوح والاهتمام بالجانب الثقافي كنسق متحكم فيما يحدث داخل التنظيم.

ويمكن أن نلخص هذه المقاربة الخاصة بالمؤسسة العمومية الجزائرية فيما قدمه الخبير الكندي " جيمس كارلسن " في تلخيصه لدراسة قام بها عن المؤسسات العمومية الجزائرية بين سنة 1984 إلى غاية 1994 "إن المؤسسة العمومية الجزائرية تأسست بمنطق أيديولوجي وبأهداف اجتماعية، مفلسة اقتصاديا مسبقاً، مُسيرة بمنطق القبيلة، جعلتها الدولة أداة للسياسة، العمال فيها متعبون من أثار أيديولوجية لا يلتزم بها قادتهم إلا على المستوى الخطابي، يتقاضون أجوراً غير مبررة اقتصاديا، الولاء فيها لمصادر القوة السياسية، ومنه فإن الصراع فيها صراع عصبية قبلية و سياسية[1]، و في هذا الملخص تظهر علاقة البعد الاجتماعي و الثقافي بالتنظيم، وهذا هو موضوع الفصل القادم.

[1]- على صموك: المرجع مذكور سابقا.ص8

الفصل الرابع:

موضوع الثقافة المجتمعية في الحقل المعرفي

تمهـــيد:

او لاً : مفهوم الثقافة المجتمعية

1- مفهوم الثقافة

2- الثقافة المحلية

3- المجتمع المحلي

4- برادايغم الثقافة

ثانياً : الانتماء القبلي

1- مفهوم القبيلة

2- الفرد بين ثنائية القبيلة و الدولة

3- الانتماء القبلي و سر البقاء

ثالثاً : القـــــيم.

1- مفهوم القيم

2- خصائص أنساق القيم

3- قيم العمل

4- قيم العمل في المجتمع الجزائري

5- انعكاسات القيم المتناقضة داخل التنظيم

الاستنتاج

تمهـــــــــــــــــيد:

هل يمكن للمورد البشري أن يدخل للمنظمة و يترك كل مكتسباته الثقافية عند باب الدخول؟ هذا السؤال يسمح لنا بالبحث عن كل ما يحدد أفعال و سلوكيات المورد البشري خاصةً الجانب الثقافي الذي تعتبر الثقافة المحلية من مكوناته و يظهر ذلك التباين في أفعال المورد البشري من منطقة إلى اخرى، وكذلك الانتماء القبلي كسلوك نابع من المجتمع المحلي و ثقافته، وقيم العمل داخل المجتمع التي تؤسس إلى علاقة المورد البشري بالعمل و المنظمة وفي هذا الفصل سوف يكون موضوع الثقافة المجتمعية و مكوناتها هدفنا .

او لاً : الثقافة المجتمعية

1-مفهوم الثقافـــــــــــة:

يعتبر مفهوم الثقافة من المفاهيم التي نالت اهتمام الباحثين و المفكرين، ورغم كثرت التعاريف لها تجد نفسك تتحدث عنها بحذر نظراً لارتباطها مع الكثير من التخصصات و الفروع العلمية وحسب إدغار موران Edgar Morin الذي يرى" مفهوم الثقافة هو من دون شك المفهوم الأقل تحديداً في العلم الاجتماعي. فهو تارة يشمل الظاهرة الإنسانية ككل في تعارض مع الطبيعة، وتارة أخرى يحيل إلى تلك الرواسب التي يجتمع فيها كل ما هوليس بسياسي أو ديني"[1]، لأن التعريفات تتطور مع تطور الإجتهادات و المناهج و المقاربات المختلفة، وهنا ظهر اتجاهين يمكن حصر هذه التعريفات فيهما " الأول اتجاه واقعي يرى أن الثقافة كل يتكون من أشكال السلوك المكتسب الخاص بمجتمع أو جماعة معينة من البشر و الثاني اتجاه تجريدي يرى الثقافة مجموعة أفكار يجردها العالم من ملاحظته للواقع المحسوس الذي يشتمل على أشكال السلوك المكتسب الخاص بمجتمع أو بجماعة معينة"[2]، والاتجاه الأول هو الاتجاه الواقعي الذي يجعل من المسألة الثقافية و دراستها قريب من نطاق العلوم و استعمال طرق البحث العلمي من خلال التحليل و المقارنة، ولعل من أبسط التعاريف الحديثة وأهمها هو تعريف روبرت بيرستد الذي ظهر في بداية الستينات " الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما

---

[1] – معمري لحبيب: **المقاولة و الثقافة**، المرجع مذكور سابقاً، ص 72.

[2]– عماد عبد الغني: **سوسيولوجيا الثقافة، المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة**، المرجع مذكور سابقاً، ص 46.

نفكر فيه، أو نقوم بعمله أو نتملكه كأعضاء في المجتمع"[1]وهنا يوضح هذا التعرف أن الثقافة هي نسق فكري لدى الفرد و أنه يتأثر و يمتلك ما يقوم به من خلال عضويته في المجتمع.

وفي تعريف آخر أكثر شمولاً و عمقاً حيث يعرفها روشيه " الثقافة هي مجموعة من العناصر لها علاقة بطرق التفكير والشعور والفعل، وهي طرق صيغت تقريباً في قواعد واضحة و التي اكتسبها وتعلمها وشارك فيها جمع من الأشخاص –تستخدم بصورة موضوعية ورمزية في آن معاً، من أجل تكوين هؤلاء الأشخاص في جماعة مميزة"[2]، وهنا نجد هذا التعرف يقدم الثقافة على أساس أنها نسق يتكون فيه الفرد داخل جماعة أو مجتمع، وفي تعريف أكثر شمولية بأبعاد جديدة يعرف كل من كروبير و كلوكهون" أما قلب الثقافة فيتكوّن من الأفكار التقليدية(المتكوّنة والمنتقاة تاريخياً) وبخاصة ما كان متصلا منها بالقيم، ويمكن أن نعد الأنساق الثقافية نتاجاً للفعل من ناحية، كما يمكن النظر بوصفها عوامل شرطية محددة لِفعل مُقبل"[3]، كلام مهم في هذا التعريف يساعدنا على فهم حركية الثقافة، وهذا ما جعلنا نستند عليها في الفصل الثاني من هذا العمل فيما يخص أبعاد تكوين الفرد الجزائري الذي خصَّصنا للبعد التاريخي أهمية كبيرة في تكوين الفرد وإنتاج الفعل، وكذلك له علاقة بموضوع الدراسة حيث يظهر هنا دور الثقافة(الثقافة المجتمعية) من محددات السلوك أو الفعل الاجتماعي لدى المورد البشري ومنه تأثيرها على المطلب التنظيمي أو التنظيم بها.

---

[1]- عماد عبد الغني: **سوسيولوجيا الثقافة، المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة**، المرجع مذكور سابقاً، ص 32

[2] – غي روشيه: **مقدمة في علم الاجتماع العام**، ترجمة مصطفى نشلي، بيروت، ج2 ط2، مكتبة الفقيه، 2002، ص 197.

[3]– عماد عبد الغني، نفس المرجع ،ص 32.

2-الثقافة المحلية او الفرعية

في البداية نود أن نشير إلى نقطة مهمة وهي أنه عندما "[1]تظهر تغييرات على المستوى الثقافي في فئات ما فإن ذلك هو نفسه جزء من عملية يتغير فيها المجتمع" أي تغير على مستوى ثقافته المجتمعية، ومن المعلوم أن المجتمعات تختلف و تتباين عن بعضها البعض، ولكل مجتمع خصائص ومميزات تختلف عن مجتمع آخر، ويعود ذلك إلى مجموعة من العوامل منها التاريخية ومنها الاجتماعية ومنها السياسية وغيرها...، وتختلف المجتمعات في ثقافتها فلكل مجتمع ثقافته المجتمعية أو ثقافته العليا أو الوطنية أو جماهيرية، ولا نقصد هنا مفهوم الثقافة الجماهيرية الذي جاء به ماكدونلد في نقده للثقافة الامريكية التي يعتبرها ثقافة اصطنعتها المصانع بما انتجته من فن هابط من موسيقى و افلام و وكل الافكار الساذجة و الهابطة التي صنعت مجتمعاً جماهيرياً ....حتى أن الفيلسوف الاسباني "او تيغا غاست" قدّم مساهمة في هذا عندما قال " إن المجتمعات الحديثة تعزز السطحية و السذاجة على حساب الأفكار الأصلية و الجهود الخلاّقة"[2]، ولقد قدّم ماكدونلد على أن الثقافة الجماهيرية " هي قوة دينامية وثورية، تؤدي إلى كسر الحواجز القديمة للطبقة و التقاليد و الذوق، وتذيب الفوارق الثقافية كلها"[3]، وهذا مهم عندما نلاحظ مجتمعاتنا اليوم.

توجد العديد من المصطلحات لمفهوم الثقافة الكلية أو الشمولية لمجتمع ما، ولكل مصطلح خلفية فكرية و اجتماعية، و في تحديد المفاهيم قد تمَّ توضيح القصد من مفهوم الثقافة المجتمعية و

---

[1] – إليوت ت. س.: **ملاحظات نحو تعريف الثقافة**، ترجمة شكري محمد عياد، مصر، دار التنوير، 2014، ص33

[2]– ديفيد إنغليز وجون هيوسون: **مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة**، ترجمة لما نصير، بيروت، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، 2013 .ص. 105.

[3]–نفس المرجع، ص. 108.

منه تحديد مفهوم الثقافة المحلية، التي نجد لها العديد من المصطلحات، ومنها الثقافة الفرعية " تعد الثقافة الفرعية ثقافة قطاع متميز من المجتمع لها جزء ومستوى ما للمجتمع من خصائص بالإضافة إلى انفرادها بخصائص أخرى"[1] ومنه إن الحديث عن الثقافة المحلية وعلاقتها بالثقافة المجتمعية و بالجوانب السياسية و الاقتصادية يجب أن لا تنفصل هذه العوامل عن بعضها البعض " أن المشكلات السياسية و الاقتصادية و الثقافية لا يمكن فصل بعضها عن بعض، وأن أي (إحياء للثقافة المحلية) يترك هيكل البناء السياسي و الاقتصادي دون تغيير هو عمل لا يعدو سوى التعلق بالقديم وتثبيت دعائمه .....فالمطلوب ليس إحياء ثقافة اختفت بل هو إنما ثقافة معاصرة من الجذور القديمة"[2]. وهنا الحديث إن صح التعبير عن تكييف الثقافات المحلية مهما تعدَّدت مع التغيرات على مستوى الثقافة المجتمعية، وكذلك على الثقافة المجتمعية أن تتطور وفق الخصوصية الاجتماعية ضمن براديغم المناسب لهذه الخصوصية، ولتوضيح أكثر العلاقة بين الثقافة الشاملة او المجتمعية و الثقافة المحلية أو الفرعية يجب الرجوع إلى المقاربة التفاعلية في هذه العملية وهي " أن ما هو أول في البناء الثقافي هو ثقافة المجموعة(الثقافة المحلية)، الثقافة التي تصل بين الأفراد في تفاعل مباشر، وليست الثقافة الشاملة التي للجماعة الأكثر اتساعاً. إنَّ ما يسمى الثقافة الشاملة هو ينتج من العلاقة بين المجموعات الاجتماعية...."[3]إذن لا يمكن تجاهل الثقافة المحلية عن المشهد العام للمجتمع و الرجوع إليها عند القيام بالدراسات في العلوم الاجتماعية بصفة عامة، وهذا ما تفطَّنت له سوسيولوجيا التنظيمات في دراساتها، واكتشفت أهمية فهم المحيط الذي يتواجد فيه التنظيم وعدم إغفال القيم الثقافية و الاجتماعية

[1] – دلال محسن: **التغير الاجتماعي و الثقافي**، ط2، الاردن، دار وائل، 2008، ص، 180

[2]– إليوت ت .س: المرجع مذكور سابقاً، ص، 71.

[3]– دنيس كوش: المرجع مذكور سابقاً، ص، 88.

التي يحملها المورد البشري في فهم سلوكه التنظيمي، ومن بين هذه المفاهيم نجد، مفهوم الثقافة الجهوية Règionale الذي يعتبر مُكوِن أساسي من مكونات ثقافة المؤسسة و كذلك يؤثر على نمطها التسييري وهذا حسب دراسات و أبحاث " إن المتغيرات الجهوية التي تطبع منطقة جهوية معينة بما تتضمنه من تكوينات ثقافية تميز الجهة التي تنشط فيها المؤسسة وتشكل إليها محيط خارجي يمكن أن تترك بصمتها على ثقافة المؤسسة"[1].

وما أشارت له سمير سيش (Smircich) " بأن نظرية التنظيم تتجه إلى ما بعد نمط النسق المفتوح للتنظيم، نحو نمط ثقافي مهتم بالوظائف العقلية العليا للسلوك البشري، كاللغة وإنشاء المفاهيم"[2]، و تضيف أيضاً " أن فكرة الثقافة قد أدمجت وأعطيت أهمية باعتبارها متغيراً داخلياً ومحيطياً ، وهذا يثبت من جديد أن مهما يكن التنظيم و طبيعته عليه دائما البحث في محيطه بل أكثر من ذلك في ما يُنتج من مفاهيم، وهذا يجعلنا أن نبذل جهدا أكثر في ما يخص سوسيولوجيا التنظيمات والدراسات السوسيو ثقافية في هذا الميدان و لا نكتفي فقط بجلب أساليب التسيير و الإدارة و التنظيم كأنها سلعة جاهزة للاستهلاك، بل نعمل على إنتاج تلك الأساليب الخاصة بنا و التي تليق بالخصوصية الاجتماعية و الثقافية، و هنا لا أقصد القطيعة مع ما هو موجود من أساليب بل أقصد تكييفها هي كذلك مع هذه الخصوصية.

وتعتبر مساهمة فيليب ديريبارن Philippe d Iribarne في موضوع الثقافة المجتمعية و الثقافة المحلية حيث يرى أن في ما يخص العلاقة بين التسيير و الثقافة المحلية " إن التسيير الجيد

---

[1]– مهدي محمد بن عيسى: المرجع مذكور سابقاً، ص 75.

[2]– غياث بو فلجة: **القيم الثقافية و فعالية التنظيمات**، المرجع مذكور سابقاً. ص 11

الذي يحترم هذه المعطيات المرتبطة بالثقافة المحلية وينسجم معها"[1]، وكان هذا الاستنتاج هو من دراسة قام بها الباحث في المغرب و بالضبط بمدينة الدار البيضاء و الأمر يتعلق بوحدة إنتاجية تابعة لشركة (طمسون العالمية–Sgs Thomson)، "وهنا وجد الباحث توافق بين أساليب التسيير الحديثة التي كانت تطبقها هذه الشركة التي تعتمد على طرق مستمدة من النموذج الياباني و هذا الأسلوب هو(التدبير بالجودة–mangement totalquality) وعدم تناقضها مع الثقافة المحلية، أي مع مكوناتها الدينية و الأخلاقية "[2]، لأن العمال في تلك الشركة هم مغاربة من منطقة الدّار البيضاء الذين كان يغلب على ثقافتهم التعاليم الإسلامية.

وتجدر الإشارة هنا إلى نقطة في غاية الأهمية التي كانت من الأسباب التي جعلت سوسيولوجيا التنظيمات تهتم بالجانب الثقافي وعلاقته بالمنظمة و المورد البشري، وهذه الأسباب تعود إلى دراسات المقارنة التي حاو لت التعريف بالخصائص المميزة للمنظمات اليابانية مع نظيرتها الأمريكية مثل دراسة وليام اوشي 1981، و بيتر و ورترمان Peters et Waterman سنة 1982، لأن المؤسسات و المنظمات اليابانية شهدت تطوراً سريعاً في بداية الثمانينيات القرن الماضي و هذا في ضل التطور التكنولوجي، حتي المنتجات اليابانية غزت السوق الامريكية بقوة مما جعل اهتمام الباحثين و المفكرين يهتمون بسر هذا التطور، وجودة المنتوج الياباني، وسلوك الفرد الياباني، وكانت النتيجة أن المتغيرات الثقافية لها علاقة بفعالية التنظيم وطرق تسييره و تدبيره وهذا ما نتج عنه مفاهيم جديدة مثل الثقافة التنظيمية و ثقافة المؤسسة.

---

[1] – معمري لحبيب: **المقاولة و الثقافة**، مرجع مذكور سابقاً، ص 128.

[2] –نفس المرجع، ص 129.

3-المجتمع المحـــــــلّي.

في البداية الهدف هو توضيح التباين بين المجتمع الكلي و المجتمع المحلي و معرفة العلاقة بين الثقافة المحلية و المجتمع المحلي، وهنا نتحدث عن المجتمع المحلي لمنطقة ولاية الجلفة و ما يحيط بها، وتعتبر منطقة الجلفة، منطقة ذات الخصوصية القبلية وأنها تتكون من مجموعة من القبائل ذات الأصول العربية، وذات الطابع الاجتماعي البدوي، وتحتل الموقع الجغرافي على الخريطة الجزائرية المحدد بـ" التمركز بين السهوب الوسطى عند إلتحام الصحراء بالهضاب العليا في سفح الأطلس الصحراوي وبمفترق الطرق الشمال إلى الجنوب ومن الشرق إلى الغرب تحدها تسع ولايات، جنوباً و شمالاً وشرقاً وغرباً"[1]، يقطن هذه المنطقة مجموعة من القبائل أكبرها عدداً قبيلة او لاد نائل المنتشرة عبر الكثير من ولايات الجزائر، ومعها مجموعة من القبائل والعروش تختلف في النسب، ولقد انتقلت هذ القبائل إلى هذه المنطقة عبر مراحل زمنية مختلفة ولكل قبيلة أسبابها الاجتماعية و الاقتصادية التي جعلتها تنتقل، ولكن كل هذه القبائل تشترك في الأصل الاجتماعي لها، وأن النظام الاجتماعي المرتبط بالبداوة هو النظام الذي كانت تعتمد عليه عبر تاريخها، على غرار باقي سكان الجزائر" حيث إبان عهد الاحتلال نجد 45% من سكان يمارسون الزراعة، في حين كانت البداوة تتركز على 50%من السكان " [2]، إن مفهوم البداوة عند البعض هو " نمط الحياة القائم على التنقل الدائم للإنسان في طلب الرزق حول مراكز مؤقتة، يتوقف مدى الاستقرار عليها على كمية الموارد المعيشية

---

[1] – بن الهدار الميلود الأمين قويسم: **موسوعة التحقيق المتكامل في نبذة من مناقب وعادات وقيم تراث أجدد العروش الاوائل**، ج3، ط1، الجزائر، دار أسامة، ص7.

[2] –محمد السويدي: **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990، ص.42.

المتاحة فيها، من ناحية، وعلى كفاية الوسائل الفنية المستعملة في استغلالها من ناحية ثانية، وعلى مدى الأمن الاجتماعي والطبيعي الذي إن توافر فيها من ناحية ثالثة"

ملاحظة :

- وهنا نشير إلى أن أغلبية علماء الاجتماع يصنفون المجتمع إلى فئتين، فئة أهل الريف وفئة أهل المدينة، غير أنه توجد عندنا فئة ثالثة هي "القبائل البدوية المترحلة" [1] التي تتطلب دراسات سوسيولوجية خاصة.
- فيما يخص عملية التحول الاجتماعي و الإستقرار الاجتماعي اللذان حدثا للقبائل البدوية في الجزائر عامة، وبالخصوص التي كانت في منطقة الجلفة و نواحيها، فما حدث لهذه القبائل هو عكس ما يحدث في العادة هو الانتقال والعيش بالمدنية وهنا نتحدث عمّا يسمى تغير وسط اجتماعي، وما حدث هو أنه تمّ انتقال المدينة إلى هذه القبائل، بمعنى أن هذه القبائل بقيت تقطن اراضي العرش الشاسعة التي تمتلكها، ثمّ جاءت الدولة وبنت على هذه الأراضي قرى و بلديات حسب كل عرش و قبيلة وهنا وسط اجتماعي جديد، وربطتها بالمواصلات والوسائل التكنولوجية الحديثة، ورغم هذا ضل هناك ارتباط بين هؤلاء وأرض العرش الموزعة حسب العائلات، وكذلك إنّ هذه القبائل لم تفرط بمهنة تربية المواشي، هذه الوضعية أنتجت طابع اجتماعي جديد أو وسط اجتماعي جديد غابت عنه المشاريع الاجتماعية التي تساعد على الاندماج الكامل و التام مع الطابع الاجتماعي للمدينة او انتاج نموذج له خصوصيته.

[1]– على الوردي: مرجع ذكر سابقاً، ص 87.

مع اعتبار المجتمع المحلى هو بناء اجتماعي، معتمدين على تعريف " إيفانز بريت شاد " البناء الاجتماعي بأنّه: " نسق اجتماعي يتميّز بدرجة معينة من الثبات و الاستقرار .... ويتألف من جماعات ورموز، مثل العشائر و القبائل والأمم، تقوم كلّ منها بتنظيم علاقات الأفراد الذين ينتمون إليها "، ومنه يمكن أن نقول أنّ منطقة الجلفة بهذه الخصوصية هي مجتمع محلي ينتمي إلى المجتمع الكلي الجزائري، وحدثت له عملية تغير اجتماعي الذي حدث للبدو و المتمثل في الاستقرار أو فكرة التوطين حسب ما ذكره محيى الدين صابر فإن " التوطين هو عملية إنشائية متكاملة تتضمن إحداث تغيير في الظروف الطبيعية و الحضارية القائمة، بهدف تنمية الموارد البشرية و الاقتصادية، ورفع المستوى الاجتماعي، وتحقيق التكامل القومي عن طريق إدماج المجموعات البدوية ذات الحضارة الرعوية التقليدية بصورة جماعية في الوحدة السياسية و القانونية و الاقتصادية و الفكرية للمجتمع القومي وفكرة الادماج الفعلي فكرة يصعب الحكم عليها بشكل قطعي لأن هناك بعض الممارسات و أفعال داخل هذه المجتمعات المحلية لم تتغير و مازالت إلى اليوم، على سبيل المثال كل بلديات ولاية الجلفة مقسمة إلى قبائل و عروش بمعنى كل بلدية يقطنها عرش واحد، و داخل هذه البلدية تجد كل حي يقطن فيه فرقة من هذا العرش حتى إنك تجد كل شارع فيه عائلة واحدة وتجد في سكن الواحد عائلة ممتدة، وكذلك أيام الانتخابات لا حديث إلاّ عن العروشية (بن عمي)، وفي عاصمة الولاية تجد الأحياء مقسمة حسب العروش لكل عرش حي معين حتى إنك مجرد ما تعرف أين يسكن الشخص تعرف قبيلته وحتى أنك يمكن أن تحدد الخلفية الثقافية و الاجتماعية له هذا وفق التمثلات الاجتماعية التي صورها المستعمر عن كل عرش وقبيلة، حتّى النفوذ داخل القطاعات الوظيفية مقسمة حسب العروش وهذا ما تؤكده دراسات عربية " تسود بين الأُسرة المترابطة قرابياً علاقات متعددة تفسر

التضامن بينها وقوة التماسك الاجتماعي، حيث يمكن تساهم تلك العلاقات حتى في عمليات التوظيف بأماكن العمل المختلفة، حيث يلعب الرابط القرابي دوراً اساسياً في العملية"[1] اذن الروابط الاجتماعية داخل هذه المجتمعات ظاهرها علاقة اجتماعية أفقية تتوافق ومتطلبات المجتمع الحديث ولكن حقيقتها علاقات عمودية مبنية على متطلبات المجتمع التقليدي خاصيتها القبلية. وكان فشل البرامج السياسية و الاقتصادية للأنظمة السياسية في الجزائر الدور الكبير في بقاء نظام البداو ة و التمسك به بل لقد أُستُغِلُ في الممارسة السياسية ".....تآكلت بفعل الإخفاقات المتعاقبة للسياسة الاقتصادية. وتبقى الصلات الشخصية والانتماءات الطائفية ...الأساس المتمسك به في تكوين الحلقات حول الشخصيات التي تتمتع بالنفوذ. أو في العمل على إضعافها أو مهاجمتها"[2]، وهنا نركز على المرأة و على وضعيتها في هذا الوضع الاجتماعي" فنظام السلطة العائلية له دور في تهميش دور المرأة، إذ إن المجتمعات العربية هي مجتمعات أبوية فالرجل هو الذي يبين ويبلور المفاهيم و يضع المقاييس"[3]

هذا النظام الذي تمثل فيه العائلة هي السلطة حيث يمارس الرجل السلطة على كل أفراد العائلة و هو الذي يحدد ما يجب أن يكون، وهو الذي يحدد ما هو المهم، وما هو ليس بهم بالنسبة للمرأة، و هذا النظام الاجتماعي الذي جعل من مكان المرأة هو البيت، هذه التنشئة تميزت أيضاً بظاهرة التفريق بين الذكور و الإناث، هذا ما فرض نوع من السلوك اتجاه الإناث داخل المجتمع المحلي و أيضاً المجتمع

---

[1]- مختار منصوري: " **ملامح التحول الاجتماعي في جزائر التعددية**" مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، 1112-71163العدد 10 سنة 2010.

[2]- مرقومة منصور: **القبيلة والسلطة والمجتمع في الجزائر**، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، سنة 2010.

[3]- ضامر وليد عبدالرحمان: **فكرة تنمية المرأة في المجتمعات العربية دراسة وضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري**. رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر2، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، سنة.2006.

الجزائري وهذا الاتجاه هو" ....الازدواجية في السلوك و الشخصية. هذه الازدواجية تظهر على شكل سلطة الأب و تظهر على عائلته وسيادة الذكر على الأنثى

ومن المعلوم أن في هذا المجتمع المحلي كان الحديث عن خروج المرأة من الأمور التي اخذت نقاشاً كبيراً، نظراً لارتباط هذا الموضوع بالجانب الديني متعدد المذاهب وبالعادات و التقاليد فخروج المرأة إلى الشارع أخذ وقتا طويلاً ليكون سلوكاً شبه معتاد في المجتمع، ولكن ليس بالصورة مثل المدن الأخرى، ومع التحولات الاجتماعية و التطور التكنولوجي و دخول التلفاز البيوت، ثم الفضائيات ظهرت بوادر التغير في بعض الممارسات ولكن بحذر، وزد على ذلك الظروف الاقتصادية و الأزمات الأمنية و الاجتماعية التي مسّت المجتمع الجزائري، كل هذا شجع المرأة إلى الخروج على العمل، حيث نجد" سنة 2002 أن نسبة النساء العاملات من اجمالي القوة العاملة في الجزائر 19.7%"[1]هذا على المستوى الوطني قس على هذا على المستوى المحلي فتكون النسبة أقل بكثير، وكان قطاع التعليم و الصحة هما القطاعان اللذان استقطبا عمل المرأة، ومع الأدوار الاجتماعية الجديدة للمرأة داخل المجتمع المحلي ضمن الثقافة المحلية المبنية على المعاشرة الاجتماعية التي تحدثنا عنها سابقاً ظهرت مشاكل اجتماعية و معوقات تنظيمية تمس المرأة العاملة بصفة عامة، وتمس المرأة العاملة بقطاع الصحة بصفة خاصة مع نظام المناوبة، خاصةً الفترات الليلية، وبطبيعة الحال نتج عن هذه الحالة صرع بين المطلب التنظيمي والمتمثل في نظام المناوبة و الثقافة المحلية الرافضة لعمل المرأة خاصةً ليلاً، وحسب لافيل Laville" إن الصراع الأسري مقابل الرضا المهني يمكن أن يحث على ظهور

[1]–بن رجيل محمد: **الثقل الفكري في العمل التناو بي**، رسالة ماجستير في علم النفس التنظيم و العمل. جامعة وهران، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، 2010.

اضطرابات عضوية التي تفرض على العامل ترك هذا النوع من العمل"[1].وحسب العديد من الدراسات عن المرأة العاملة بقطاع الصحة (بالسعودية و بفلسطين) إلى:

- إن أغلب العاملات يجدن معارضة من الأهل أي عدم دعمهن.
- الطريقة التي يتبعها المجتمع ليضمن استقراره هو جعل الاناث ينصاعون إلى القيم و المعايير الاجتماعية.
- المبيت خارج البيت وبخاصة للمرأة يتعارض مع القيم و التقاليد.
- بعد المناوبة تحتاج العاملة للنوم و لكن هناك وظائف أخرى تنتظرها في البيت.
- تعارض نظام المناوبة مع عمل الزوج المنتظم

المحصلة إن وضعية المرأة في المجتمع المحلي، وضعية صعبة حتى داخل التنظيم تجد نفسها في وضعيات تنظيمية يصعب عليها التأقلم والاندماج، بسبب المعوقات الثقافية و الاجتماعية التي انتجت معوقات مهنية و تنظيمية.

[1] – محمد بن رجيل: المرجع مذكور سابقا، ص، 25

4-براديغم الثقافة.

في هذا الجزء من هذا العمل سنقدم بعض المقاربات فيما يخص موضوع الثقافة، هذه المقاربات ذات صلة بالمجتمع و المحيط الإقليمي الذي ننتمي إليه، وهذه المقاربات تستحق أن تُكـوّن برديغم خاص بها، هذا البارديغم هو منتوج فكري ضمن الخصوصية الثقافية و الاجتماعية لهذه المجتمعات ومن بين هؤلاء الرواد أصحاب هذه المقاربات المفكر محمد اكرون و المفكر على الوردي و المفكر مالك بن نبي و المفكر على شريعتي، هؤلاء ساهموا بأعمالهم في فهم العلاقة الثلاثية بين (الفرد و الثقافة و المجتمع).

مقاربة مالك بن نبي: يرى أن الثقافة كقيمة منتجة للفاعلية و الحضارة " أن الفرد يحقق ذاته بفعل الإرادة والقدرة ليستا نابعتين منه بل نابعتان من المجتمع الذي هو جزء منه "[1]وهي العلاقة التي تنتج فعل الفرد ومنه إن تتبع هذا الفعل يساعدنا على فهمه من خلال ما ينتجه المجتمع من ثقافة و يتحدث مالك بن نبي عن نشاط الفرد او الجماعة و منه علاقة الفرد بالمنظمة و المؤسسة " إن العالم الثقافي الذي يتكون من عالم الأشياء والأشخاص والأفكار تتداخل فيما بينها في كل لحظة عند نشاط الفرد (أو الجماعة) عبر جدلية تاريخية تتوافق وتتوازن مع مرحلته وفي كل لحظة من مسيرته، غير أن هناك لحظات تكون العلاقة أكثر خصوصية يزيد فيها ثقل أحد هذه المقاييس على الآخر وعندها يكون النشاط و الممارسة الاجتماعية مختلة وغير متوازنة"[2]، كلام مهم يساعد على تحليل سلوك المورد البشري وفهمه من خلال تكامل وتفاعل ثلاث مكونات وهي عالم الأشخاص وعلم الأشياء وعلم

[1]- مالك بن نبي: **مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي**، ترجمة بسام بركة وآخرون، ط1، دمشق، دار الفكر 1992، ص 42.

[2]- نفس المرجع، ص 76.

الأفكار، هذه الثلاثية و في طبيعة العلاقة التي يقيمها المجتمع بين هذه المكونات في فهمه لها، وقوة التأثر بها تحدد طبيعة الحضارة، معناها في اللحظة التي يختل التوازن بين هذه العناصر الثلاثة في وعي الانسان وإدارته لها يؤثر ذلك على العمل الحضاري، " إذا سيطر عالم الأشياء على وعي أفراد المجتمع يؤدي إلى ذلك إلى الشيئية او منطق الأشياء Chosification الذي يتحكم في ممارسات وأفعال و نشاط الأفراد. وإذا سيطر عالم الأشخاص يودي ذلك إلى الشخصانية او التماهي Identification للشخص بالتقيد بسلوكاته و أفعاله وحتى القيم التي يؤمن بها بحيث تصاب الجماعة المقلدة بالمعيارية"[1]، وفي حالة فقدان عالم الأفكار لتجديد و في الفكر الفلسفي وغياب الروح العلمية التجريبية هنا تعطل الحضارة واختلال الممارسة الاجتماعية.

مقاربة على الوردي: مقاربة التناشز الاجتماعي

يعتبر على الوردي من علماء الاجتماع العرب الذين نادوا بوجوب انشاء علم اجتماع عربي له منهجه الخاص به نظرا لوجود تباين كبير بين المجتمعات العربية و الغربية و في أحد كتبه مخاطباً النخبة العربية " إلى الذين يشغفون بالأفكار العالية فيحاو لون تطبيقها على مجتمعهم بغض النظر عن طبيعة المجتمع و ظروفه، لقد آن لهم أن ينزلوا من أبراجهم العاجية أن يأخذوا بعين الاعتبار مقتضيات الواقع الاجتماعي الذي يعيشون فيه"[2]، وهنا يركز على الوردي على الضرورة العلمية في التوافق بين الواقع الاجتماعي و الهدف العلمي، بمعنى لا يكتفي الباحث في العلوم الاجتماعية بتطبيق المناهج و النظريات على الوقع الاجتماعي مباشرة، بل يجب أن تكون هذه النظريات من هذا الواقع الاجتماعي،

[1]–مهدي محمد بن عيسى: المرجع مذكور سابقاً، ص. 130.
[2]– على الوردي: المرجع مذكور سابقاً، ص.3.

أو على الأقل يكيف النظريات الأخرى مع الواقع الاجتماعي خاصة في البيئة العربية الإسلامية. وقد ركز على الوردي ثلاث فرضيات اجتماعية ازدواج الشخصية و صراع البداوة و الحضارة و فرضية التناشز الاجتماعي وهذه الفرضيات كلها مترابطة ونحن هاهنا نستعين بفرضية التناشز الاجتماعي التي تتناسب مع مفهوم الفعل الاجتماعي " إن الحضارة عادات ونظم اجتماعية، قبل أن تكون أفكاراً ومحفوظات، فالفرد في البلاد الراقية حضارياً ينشأ في حياته البيتية على عادات تلائم الحضارة التي يعيش فيها، فلهذا فهو إذا كبر لا يجد فرقاً كبيراً بين حياته الاولى الطفولية وبين حياته الثانية في كبره"[1]، وفي هذا يوضح أن العلاقة بين التنشئة الاجتماعية و الثقافة المحلية و الثقافة المجتمعية لأنها نظم اجتماعية متكاملة في وظائفها مستمدة من منظومة واحدة، وفي مقارنته مع البيئة التي ينشأ فيها الفرد في المجتمعات العربية " أما الفرد عندنا فهو ينشأ في بيئة محلية مفعمة بالعصبية، حتى إذا كبر تعلم أفكاراً مناقضة لتلك القيم، وهو بذلك قد يجد نفسه مضطراً أن يجاري هذه تارة وتلك تارة أخرى"[2]، الحديث هنا عن حياة اجتماعية ثنائية واحدة هي البيئة المحلية أي الثقافة التي تحيط بالفرد و الثانية عندما يمارس نشاطه و يؤدي وظائفه الاجتماعية، كمورد بشري مثلاً داخل منظمة، يجد نفسه في صدمة و في تناقض مع متطلبات التنظيم التي بالأساس هي أفكار ونظريات توافق القيم الغربية. وهنا تقع المشكلة الاجتماعية فتجد سلوكاته داخل التنظيم بين ما نشأ عليه تارةً كفرد في المجتمع و ليس مورد بشري، وتارة تجد سلوكه سلوك مورد بشري وفق المتطلبات التنظيمية أي مكوناً تنظيمياً

[1]–صائب عبد الحميد و آخرون: **على الوردي قراءة نقدية**، بيروت، المطبعة الحضارية، 2008، ص.34.
[2]– نفس المرجع، ص. 34.

ثانياً : الإنتمـــــاء القبـــــــــلي.

1-مفهوم القبيـــــــــلة.

في هذه الجزء من العمل لا نريد أن يكون الحديث عن القبيلة حديثاً تاريخياً نسرد من خلاله أحدثاً تاريخية، بل الغرض من هذا هو معرفة العلاقة بين القبيلة و المجتمع و الدولة بطبيعة الحال نقصد المجتمع على صورته الحالية و الدولة في شكلها الحديث، وننظر إلى القبيلة كبناء اجتماعي، و في البداية نتعرف عن القبيلة ونقدم لها بعض التعاريف التي تجعلنا نقرب أكثر الفكرة، القبيلة من المفاهيم التي تتشعب مع الكثير من التخصصات من الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع و العلوم الإنسانية وفي تعريف التالي نجد كثيراً من المفاهيم الأساسية التي تداولت حول موضوع القبيلة حيث يعرفها الهواري الهادي" هي أداة للدلالة على التجمعات السكانية المنتشرة في بقعة جغرافية خلال فترة ما قبل المرحلة الاستعمارية، وهي أيضاً كيان ذو هوية ثقافية يتداول لغة محددة ونظاما من الرموز و المعاني، وغالبا ما تكون في حالة تصادم مع الدولة التي تمثل الشرعية السياسية، وهي أخيرا كيان سياسي يكتسب خصوصيته المتمثلة في امتلاك نوع من النظام السياسي ولو في شكله البدائي و العفوي"[1]وكما يعرفها قاموس علم الاجتماع بأنها" نسق من التنظيم الاجتماعي يتضمن عدة جماعات محلية مثل القرى ...والعشائر، وتقطن عادة إقليماً معيناً وتسود بينها ثقافة مشتركة ولغة واحدة وإحساس قوي بالتضامن والوحدة"[2]، ومنه هناك عامل يشترك فيه أفراد القبيلة وهو الثقافة الواحدة التي تجعل منهم يتميزون عن غيرهم، وهناك صفة التضامن التي تجعل من أفراد يحس بالاطمئنان ضمن هذا النوع من

---

[1]-الهروي الهادي: **القبيلة الاقطاع المخزن مقاربة سوسيولوجية للمجتمع المغربي**، المغرب، إفريقيا الشرق، ص. 49

[2] – محمد عاطف غيث: **قاموس علم الاجتماع**، مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979، ص.490.

الجماعات، ويوجد تعريف اخر يؤكد على مفهوم القبيلة " الانتماء لمجموعة موسعة تنحدر من جد مشترك، هذا الانتماء يميزها ويفصلها عن مجموعة أخرى تشابهها بحيث تصبح العلاقة بين المجوعتين علاقة تضاد وتنافس وصراع"[1].

هذه النقطة مهمة تبين أن المُكونات القبلية أو المجموعات المتعايشة ضمن هذه القبائل ليست ضمن نسق واحد، وأن هذه القبائل مهما ظهر منها من تضامن فإن الصراع والتنافس من خصائصها، ومع الوقت والدراسات السوسيولوجية على مستوى الأنظمة الاجتماعية ظهر أن الصراع و الانتماء القبلي موجود على كل المستويات و الفئات الاجتماعية و كذلك موجود داخل التنظيمات و المؤسسات الأخرى وهذا نستفيد منه في موضوع الانتماء القبلي داخل التنظيمات وعلى المستويات التنظيمية و الفئات المهنية المختلفة، وتعتبر أهمية الانتماء القبلي" أن النسب فائدته في الالتحام الذي يوجب صلة الأرحام حتى تقع المناصرة والنعرة، وما فوق ذلك يستغني عنه، إذ النسب أمر وهمي لا حقيقة له، ونفعه إنمّا هو في هذه الصلة و الالتحام"[2]، إن الربط بين الانتماء القبلي و باقي النشاطات الاجتماعية الأخرى هو من سمات أفراد القبيلة.

---

[1]- نجيب محمد بو طالب: **سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي**، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة اطروحات الدكتوراه، ط1، 2002.

[2]– إبراهيم عيسى عثمان: **مقدمة في علم الاجتماع**، عمان، دار الشرو ق للنشر و التوزيع، 2009، ص. 225.

2-الفرد بين ثنائية القبيلة و الدولة.

إن التحولات الاجتماعية التي شهدها المجتمع الجزائري منذ زمن و الظروف التاريخية من استعمار وغيره، وكذلك السياسات الاقتصادية و الاجتماعية و موروث ثقافي و الاجتماعي، جعل من علاقة الفرد الجزائري بالدولة التي هي على الشكل الحالي تتميز بنوع من الضبابية، بمعنى أن الفرد الجزائري في ريب دائما من الاندماج في الدولة بهذه الصورة وبهذا المفهوم للدولة كنظام اجتماعي، وما يهمنا هنا هو العلاقة بين الفرد كعضو في القبيلة التي هي مكون اجتماعي ضمن حدود الدولة، وهناك من اهتم بهذا الموضوع حيث نجد عالم الاجتماع على الوردي وهو يقرب بين هذه الثلاثية " هناك ناحيتان يتضح فيهما هذا التعاكس أو التناقض بين الحضارة و البداوة: هما الدولة و الاحتراف. فمن الناحية الاولى نجد البداوة ميالة بطبيعة تركيبها الاجتماعي نحو النفرة من الدولة، ونحو التهرب من الخضوع لها. وإن العصبية القبلية في البداوة تحل محل الدولة وتقوم بوظيفتها. فالفرد يعتز بقبيلته كل الاعتزاز"[1]، اذن الفرد الجزائري بصفة عامة و بصفة خاصة الذين ينتمون إلى الجهات أو المناطق التي مازال يسود فيها الانتماء القبلي نجد الفرد يعاني من طابعين اجتماعين فرضا عليه لتوافق بينهما الطابع الذي يسيطر عليه الانتماء القبلي و الطابع الذي يتميز بالدولة و القانون، وفي هذا الجانب يبرر .إ.هاجن E.Hagen" توجد ملامح و مميزات للمجتمع التقليدي الذي تمتد مبادئه حتى بعد الانتقال إلى المجتمع المصنع، وحددها في خمسة ملامح: طرق السلوك التي تستمر مع تغير خفيف، وتنتقل من جيل إلى جيل- السلوك المحكوم بالعرف وليس بالقانون، -النسق الاجتماعي الذي يؤثر

[1]-على الوردي : المرجع مذكور سابقاً، ص. 12

بالتدرج الثابت في العلاقات الاجتماعية الأساسية– عادة ما يكون وضع الفرد في المجتمع موروثاً أكثر منه مكتسباً– انخفاض الإنتاجية الاقتصادية"[1].

الانتماء القبلي هو ليس مّجَرّد افتخار وتباهي بالنسب بل أكثر من ذلك ، لقد أصبح قيمة اجتماعية تحددها المراكز الاجتماعية، هذه المراكز الاجتماعية مُرتبة حسب الموقع الذي وضعته القبيلة للفرد او للفرقة وكذلك حسب الموقع الذي وضعه العرش للعائلة، وهنا تدخل عوامل أخرى في تحديد هذا الموقع. بمعنى أن الانتماء القبلي بالنسبة للفرد هو مصدر قوة يستعين به في تحقيق أهدافه حتّى في ممارساته و نشاطاته السياسية و الاقتصادية، ويقول مصطفى بوتنفوشت متحدثاً عن العصرنة " انها مفروضة عليهم وليست متبناة، فهي معاشة كبنية مضافة إلى ماهو تقليدي"[2]، وفي السياق ذاته، يؤكد على الكنز على تأثير الانتماء القبلي على العامل على أن " العامل الجزائري في الكثير من الأحيان يفضل التعامل مع الأقارب من أبناء قريته بدلاً من أصدقاء العمل"[3]، ويظهر هنا انتقال الانتماء القبلي إلى سلوك العامل داخل المؤسسات و المنظمات وأن الانتماء القبلي أصبح ممارسة تدخل في نشاط العامل ويسعى من خلالها إلى كسب مزايا و تحقيق اهداف، إذن لم يستطع النظام الاجتماعي و المتمثل في الدولة من أن يعمل على تغيير هذا النمط من السلوك لدى الفرد الجزائري و نجد مادلين دوجلاس توضح " كلما زاد الاندماج خضع اختيار المرء بقواعد مفروضة عليه من الخارج، وكلما كان نطاق تلك القواعد شاملاً وملزماً نقصت مساحة التفاوض المتاحة في حياة الفرد، يسمح لنا

[1]–منصوري مختار: المرجع مذكور سابقاً، ص. 56

[2]– منصوري مختار: المرجع مذكور سابقاً، ص61.

[3] -Ali El Kenz- **Au fil de la cries, 4 etudes sur Lagèrie et le Monde arabe**, editions-Bouchène,Alger1989,p: 72.

هذا التحليل بالتوضيح بأن الانتماء القبلي يفرض مجموعة من القواعد الشاملة و الملزمة على الفرد التي تكون نتاجها تقليص مساحة التفاوض المتاحة في حياته، وهذا ما يعطل على الفرد في الجزائر من الاندماج التام و الكامل في الدولة بشكلها الحالي، وهذا يعني أن الخلل في عدم وجود النموذج الأنسب لهذه الطابع الاجتماعي، المقصود هو البرديغم الذي يوافق خصوصية المجتمع الجزائري.

3-الانتماء القبلي و سر البقاء.

إن الانتماء القبلي في المجتمعات العربية بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة يأخذ اشكالاً أخرى، مثل العصبية وكما هو معلوم " عن العصبية هي مفهوم مركزي عند ابن خلدون، حيث يعبر عنها بالعشائرية إذا تعلق الأمر بطريقة في الحكم أو سلوك سياسي أو اجتماعي يعتمد على القرابة بالمعنى العرقي الدموي أو بمعني الجوار....."[1]، يعتبر تحليل ابن خلدون لمفهوم العصبية من المفاتيح التي تساعد على فهم مدى تعلق المجتمعات البدوية بفكرة الانتماء إلى القبيلة ولماذا هي سائدة على كل الأبنية الاجتماعية و السياسية و الدينية؟، حتى أن الفرد في هذه المجتمعات لا يستغني عنها حتى في كل مجالات حياته، وكذلك يبين مصطفى بوتنفوشت كيف يتمسك أفراد المجتمعات بهذه الخاصية التقليدية" هذا التقليدي يحتفظ بكل قوته ومقوماته، يرفض كل مظاهر التغيير الاجتماعي و السياسي و الثقافي، او على الأقل لا يتقبلها بسهولة، يعتبر مظاهر العصرنة معطيات وسائلية لا يمكن أن تحوله عن تقليديته بل تسهل له الحياة فحسب"[2]. فتظهر مظاهر مقاومة التغيير خوفاً على

---

[1]- حامد المنجي: **توظيف مفهوم العصبية في دراسة المجتمع العربي المعاصر، نماذج تطبيقية ذات صلة بالتنمية**، تونس، برفكت برنت، 2004، ص 05

[2] -Boutefnouchet Mostefa, **la sociètè algerienne en transition**, OPU,Alger.2004.

المكاسب التي توفرها الجماعة (القبيلة) للفرد، لأنها هي المرجع في اتخاذ القرارات و تشكل التحالفات، وإمالة الكفة وقلب الموازين في الميادين المختلفة، هذا الطرح و الاتجاه تجده في كل نواحي الحياة لأن " التقليد يستمد بناءه وفاعله من الأطر الاجتماعية الاولية او ما يسمى في علم النفس الاجتماعي ب " الجماعات المرجعية" كالعائلة و القبيلة مثلاً، والعصرنة تمثلها الأطر الاجتماعية المعاصرة أو ما يسمى ب جماعات الانتماء مثل مؤسسات الدولة العصرية، كالأحزاب و الانتخابات و الأجهزة الاقتصادية، ومفهوم الديمقراطية والانتخابات "[1]، تعتبر الانتخابات مظهر من مظاهر الممارسة العصرية حيث يعتمد عليها كوسيلة ديموقراطية للوصول لتمثيل المناسب و الشفاف للأشخاص في مناصب حزبية او سياسية او نقابية، غير أن هذه الممارسة في الجزائر و في المجتمعات المحلية تمارس بذهنية تقليدية، إن معيار الاختيار أو الانتماء للحزب أو النقابة ليس هو الولاء السياسي أو النضال النقابي بل درجة القرابة العائلية أو الجهوية...، ليس من الصدفة أن يصل تجنيد الطاقة القبلية اوجه وقت الانتخابات للتركيز على العلاقات القبلية التي تربط المرشح بالمنطقة أو الذين غادروها مبكراً[2]، وحتى عند العمال في قضية الانخراط في النقابات يتم وفق ذهنية العرش حيث ينخرط في النقابة اذا كان ممثلها من نفس العرش أو الجهة، لأن العامل يسعى لتحقيق أهدافه، وفي حالة وجود مسؤول من نفس العرش او الجهة يحقق له اهدافه فهو ليس في حاجة إلى الانخراط في النقابة أو الانضمام أو التفكير في العمل النقابي.

---

[1]- رحمة بورقية: **الدولة والسلطة والمجتمع دراسة الثابت والمتحول وعلاقة الدولة بالقبائل في المغرب**، ط1 بيرو ت، دار الطليعة، 1991، ص. 115.

[2]– منصوري مختار: المرجع مذكور سابقاً.181.

ثالثا: القيـــم :

1-مفهوم القيم

موضوع القيم موضوع متشعب بين العلوم و التخصصات، له العديد من المنابع الفكرية و مرتبط بالفلسفة و الأخلاق، نال اهتمام قدماء العلماء من أرسطو إلى يومنا هذا، تمّت دراسة القيم في علم الانسان في العلوم الاجتماعية من اقتصاد و علوم سياسية و علم نفس و الانثروبولوجيا و كذلك في النظرية السوسيولوجية، ونحن ما يهمنا هو علاقة القيم برواد علم الاجتماع من (دوركايم Durkheim) و ماكس فيبر( )M.Weber و بارسونز(T.Parsons).

- القيم معطيات اجتماعية (دوركايم) : إن الاسهام الذي قدمه هو تأكيده على دور نسق القيم في تحديد السلوك الاجتماعي، وجه انتباه السوسيولوجين إلى أهمية القيم و الأفكار في الحياة، و ما أشار اليه بارسونز Parsons: فإن المفتاح الأساسي لتعريف دوركايم للشعور الجمعي هو الاعتقادات والمشاعر التي هي عامة للجميع. وفي توضيحه للقيم حيث يقول إن القيم والمثل عن الواقع الاجتماعي و الأشياء المقدسة ما هي إلا رموز عن المجتمع[1]، هذا يعني ان نسق القيمة والتقييم الأخلاقي للنسق القيمي لا يمكن أن نفصلها عن الطبيعة الحقيقية لهذا المجتمع.
- القيم هي القوى و المعاني وراء الفعل الاجتماعي (ماكس فيبر) : أن مفهوم الفعل الاجتماعي عند فيبر يعني أي سلوك إنساني يعطيه الفرد معنى، فالفعل بالنسبة لفيبر يختلف عن النشاط من زاوية أن الفعل يتضمن فكرة لهدف وله معنى. والحقيقة أنه في هذه النقطة أظهر اهتماماً واضحاً بالقيم و

[1]- محمد احمد بيومي: المرجع مذكر سابقاً، ص 75.

المعايير أو نسق المعنى الذي يشكل الفعل الاجتماعي ولقد بنى اهتمامه على اعتبار القيم عاملاً ديناميا في التغير التاريخي و الثقافي. ولا شك أن فيبر قد أدرك أهمية متغيرات أخرى مثل التكنولوجيا و المصادر المادية[1].

- الفعل الاجتماعية و القيم (بارسونز) : و أكد على أن السلوك الإنساني يجب أو يمكن فهمه في ألفاظ القيم المقبولة. معنى هذا إن بارسونز كان مهتماً بالقيم كعناصر أساسية للفعل، و التي تفسر العلاقة بين الوسيلة و الغاية. و يقصد بالغايات هي الغايات المتسامية أو المطلقة و التي يجب النظر إليها على أنها نسق تكاملي، نسق القيم. وهذا النسق العام للغايات المطلقة هو الذي يحدد الواجب ويضع المعايير التي تحدد فعل الفرد.[2]
- القيم (سوروكن. Sorokin) : وهو يرى بأن القيم الثقافية على أنها محددات في أي تحليل للحياة الاجتماعية، أكثر من ذلك فإن موضوعات مثل الجماعات، الطبقات، الأدوار، الترتيب، الفعل الاجتماعي يكون لها أهمية عندما تستخدم أو نفسر على أنها متغيرات في أنساق المعاني _ المعايير _ القيم.

تعريف القيم:

هناك العديد من التعاريف للقيم، ولا يمكن حصرها كلها لذلك كان الأقرب إلى النظرية السوسيولوجية هو غايتنا، فقد كانت البداية من طرف "وليام توماس" و "فلوري انزنانيكي" في مؤلفهما الشهير "الفلاح البولندي" سنة 1918 الذي أضح يستخدم مفهوما لقيم استخداما متزايدا ليصبح بعدها من أهم

[1]–محمد احمد بيومي: المرجع مذكر سابقاً، ص 76.
[2]– نفس المرجع، ص 95.

الموضوعات في علم الاجتماع حيث عرفاها بأنها أي شيء يحمل معان لأعضاء جماعة ما بحيث يصبح هذا المعنى موضوعا ودافعا قويا يوجه نشاط هؤلاء الأعضاء من خلال التعريف لمفهوم القيم يتبين لنا بوضوح بأنها تمثل نسقا مكتملا من المعاني يكتسبها أفراد جماعة تصبح مع الوقت بمثابة نمط قوي من أجل توجيه سلوك هؤلاء، ونجد تالكوت بارسونز يعرف القيم بأنها " هي النماذج المعيارية معرفة في ألفاظ عامة، نموذج التوجيه المرغوب فيه للنسق ككل، مستقلاً عن التخصيص لموقف أو وظيفة متميزة داخل النسق"، والقيم كما يعرفها "أنتوني غدنز"[1]هي من العناصر الجوهرية في جميع الثقافات حيث أن منظومة القيم او الأفكار المجردة هي التي يتحدد ماهو مهم ومحبذ و مرغوب في المجتمع وهي التي تضفي معنى محددا، وتعطي مؤشرات إرشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي. ونجد من يعبر عنها بمعايير ومقاييس مثل على السلمي".....القيم مقاييس اجتماعية خلقية تقدرها الحضارة التي ينتمي إليها أفراد المجتمع وفقا لتقاليده و احتياجات هو أهدافه في الحياة"[2]، يتضح أن القيم مرتبطة بالحضارة و ما تنتجه هذه الحضارة من قيم ثقافية، وأن القيم ليست قضية فردية بل هي ثقافية مجتمعية. وتعرف القيمة على أنها: "الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما مهتديا بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك وهذا التعريف يبين وظيفة القيم بأنها هي التي تحدد نمط السلوك الذي يصدر من

---

[1] –أنتوني غدنز: **علم الاجتماع**، ترجمة فايز الصياغ، ط1، بيرو ت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2005، ص 82.

[2] –علي سلمان: **القيم الخلقية في الشعر عصر الطوائف والمرابطين**، مصر، دار الآفاق العربية،2007، ص.22.

الفرد، هذه القيم هي محصلة المبادئ و المعايير التي يضعها كل مجتمع حسب طبيعة العوامل التاريخية و الثقافية و الاجتماعية، وحسب الجماعات المكونة لهذا المجتمع.

ونجد تعريف آخر يقدمه(كروبير A.L.K.roeber)يدقق ويركز على أهمية توضيح العلاقة بين القيم و السلوك الفعلي عندما قال: " هناك دائما ثغرة بين القيم و السلوك بين المثل و الفعل حتى عندما تؤثر القيم دائما في السلوك الكائنات الثقافية، أي الناس، فإن القيم لا يمكن الحكم فيها بنوع خاص، ومن ثم فإن الباحث في الثقافة محتاج للتمييز و المقارنة بين القيم المثالية و السلوك المنجز الذين يكمل كل منها الآخر"[1]، وهنا التركيز و ضرورة المقارنة بين ما أنجز من أفعال و سلوكات مع المثل والقيم التي وضعها المجتمع لمعرفة حجم الفجوة بين الممارسة الفعلية و تأثير القيم على أفعال أفراد الجماعة أو المجتمع. ونجد أحمد بدوي يعرف القيم بأنه: أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يتشر بها الفرد ويحكم بها، وتحدد مجالات تفكير هو تحدد سلوك وتؤثر في تعلمه كما يرى بأن القيم الاجتماعية تعني الصفات التي يفضلها أو يرغب فيها في ثقافة معينة، وتتخذ صفة العمومية بالنسبة لجميع الأفراد لما تصبح من موجهات السلوك او تعتبر أهدافا له[2].

[1]- محمد احمد بيومي: المرجع مذكور سابقاً، ص 111

[2]-محمد عبد الغاني حسن: **مهارات إدارة السلو ك الإنساني متطلبات التحديث المستمر للسلو ك**، مصر، مركز تطوير الأداء و التنمية،2005 ،ص.89.

2-خصائـــص أنســـاق القـــيم.

من المهم معرفة بعض ما وصلت إليه السيسيولوجيا من افكار حول مفهوم القيم و التي اعتبرت في مجملها أن هناك نسق للقيم أي أنها مجموعة من المعايير تعمل على أنها المبادئ الدينامية في التاريخ وتقدم لنا، معنى للإنجازات المجتمعية. وأن كل نظام يتضمن قيماً أقرها المجتمع. ومن بين هذه الخصائص ما يلي[1]:

اولاً: القيم تدخل في كل من الأنساق الكبرى الأربعة للفعل الانساني وهي (الكائن، الشخصية، المجتمع، الثقافة)، وهذا ما أكده بارسونز (القيم بمثابة متغيرات في أنساق الشخصية و المجتمع و الثقافة).

ثانياً: القيم عبارة عن تعميمات Ceneralizationes من خلالها تتصل الأفعال المختلفة، من خلالها يمكن فهم فعل معين بأن له معنى، والقيم ايضاً مفهومات تصويرية Conceptvalization بمعنى أن القيم تشكل او تصاغ في الفاظ مطلقة ولكنها تطبق في حدود موقفيه خاصة.

ثالثاً: أن لكل ثقافة نسقاً قيما متميزاً يعبر عنه إما شعورياً أو بسلوك لا شعوري، وهذا يعني أن القيم عناصر ثقافية أو المعاني المشتركة للمجتمع الذي يحمل ثقافة معينة، ويؤكد مانهايم .K Mannheim " فإنه لا يمكننا عزل تجربة الفرد عن الخلفية الاجتماعية و التاريخية و التي تعتبر مصدرا أساسيا للفعل الاجتماعي".

---

[1]- محمد احمد بيومي: المرجع مذكور سابقا، ص ص116.117.

رابعاً: خاصية أخرى للقيم هي أنها دائما موضوعات مرغوبة. فالقيم ليست أشياء يرغبها الناس ولكنها ما يريده الناس ليشكل رغابتهم. وأي هجوم على القيم يثير الغضب لدى من يتمسكون بها.

3-قيـــم العمـــل.

القيم تختلف من مجتمع إلى مجتمع آخر و هذا الاختلاف له خلفيته كما تطرقنا إلى ذلك في ما سبق، و القيم ليست قيم واحدة فلكل نظام اجتماعي قيمه الخاصة به فالنظام السياسي له قيمه و النظام الاقتصادي له قيمه وهكذا...، حتى العمل له قيمه الخاصة به، وجاء الاهتمام بقيم العمل في المقاربات السوسيولوجية لأهميتها في كل ما يتعلق بالعلاقة بين المجتمع و الفرد و المنظمة، وهنا لا ندخل في تاريخ ظاهرة العمل وتطور مفهوم العمل، بل هدفنا هو قيم العمل في المجتمع و هنا لا مانع من تقديم نظرة العالم (برودون، Proudhon) للعمل " العمل هو الفعل الذكي الذي يتناول به الإنسان المادة. و العقل هو ما يميز الانسان عن الحيوان في نظر الاقتصاديين و ما رسالتنا على الأرض إلا أن نتعلم كيف نعمل " [1]وباعتبار العمل هو نتاج تفاعل المجتمعات، فلابد من بناء نسق قيمي لتنظيمه، ومع التطور التكنولوجي الذي حدث أدى إلى وجود أنواع من الاختلالات وصلت إلى مرحلة تعددت فيها البدائل والخيارات نتج عنها عدم قدرة الفرد على اختيار الأفضل من أنماط السلوك الذي يتناسب وقيمه، وزاد الاهتمام بالقيم العمل وذلك بسبب ظهور ممارسات خارج عن الأخلاق و القيم مثل عدم احترام القوانين و الأنظمة انتشار الرشوة و المحسوبية، ومع هيمنة مفهوم العولمة و سيطرة الرأسمالية خاصةً بنموذجها التنظيمي و التسييري التي تحمل أنماط قيم و ثقافة تلك الدول

[1] – هنري ارفون: **فلسفة العمل**، ترجمة عادل العلو، ط2، بيرو ت، دار عويدات، 1998، ص52.

جعلت من موضوع علاقة سلوك العمل بالقيم المجتمعية للعمل محل اهتمام الباحثين. غير أن هناك إجماعا على أهمية قيم العمل وضرورتها بالنسبة للإنسان في محيط عمل هو للمنظمات في إطار نشاطها وعملها. لذلك تعتبر مكانة العمل في المجتمع هي التي تحدد قيمه، وحسب هذا التعريف الذي يوضّح المقصود بقيم العمل التي نجد الكثير لا يفرق بين قيم العمل في المجتمع و القيم التنظيمية وتعرف قيم العمل بأنها " هي مجموعة المعايير و المبادئ الحاكمة لدى الفرد التي تشكل قناعته بأهمية وقيمة العمل على مستواه الشخصي وعلى مستوى المنظمة"[1]، وقيم العمل هي التي يكتسبها الفرد من المجتمع على شكل مبادئ وعلى شكل معايير تُشَـكل لدى الفرد نمط محدد يتخذه مرجع لأفعاله نحو العمل. وأن عملية بناء القيم عملية تدخل في صميم وظائف مؤسسات التنشئة الاجتماعية وكذلك من المهام الاولى لباقي المؤسسات الاجتماعية الأُخرى من إعلام ومواقع الانترنت وشبكات التواصل الاجتماعي، حتى الخطاب الديني له علاقة ببناء منظومة القيم وتربية الأجيال على حب العمل و الحرص على تأديته بإخلاص وأمانة مهما كانت الظروف، والقيم قد تكون عامل هدم أو عنصر بناء وهي تنتمي في تعدد أنساقها إلى جهات و مجالات عدة، والقيم المهنية قد تمتزج مع القيم الاجتماعية، والفرد بقيمه ينتمي لمنظمة هي أيضًا تحملعنصرالقيم باعتبارمجزوا ًمن مكوناتها الثقافية، ممايجعلنا نقف على تقاطع بينالأنساق القيمية ومنه يجب على إثره الانتباه لما يترتب على هذا التقاطع أوالتقابل بينالأنساق، والضرورة هنا هي معرفة و تحليل كل نسق على حدة، إن القيم الشخصية المرتبطة بمفهوم العمل التي تعد عنصرا مكتسباً من الثقافة المجتمعية و المحلية للفرد، فهي تؤثر تأثيرا كبيراً في حياة الأفراد الخاصة و العملية. وتعتبر الثورة التكنولوجية الحديثة بما تحتويه

[1]– عاطف جابر: **أثر القيم التنظيمية للمديرين**، مصر، دار القلم، 2005، ص 45.

من وسائل عاملاً مشكلاً للكثير من المعارف و المفاهيم عن الحياة، وجعلت تصور الإنسان عن ذاته وعن عالمه، موضوع تساؤل وإستفهام، الأمر أدّى إلى التشكيك في الكثير من القيم الموروثة و المكتسبة التي يحملها الفرد وقد أدى انتشار كثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية و الإدارية ومنها ضعف القيم التي يتبناها الفرد، فهو في حاجة إلى ما يمكنه من الجمع بين التقدم المادي والازدهار، وما بين القيم و الالتزام بها[1].

توجد العلاقة بين قيم العمل و مؤسسات التنشئة الاجتماعية حيث تعتبر مؤسسات التربية و التعليم من المصادر الفعالة في ترسيخ قيم العمل لدى الأفراد و وهذا ما يؤكده موسكوني و إمت Mosconi and Emmett " على الفرد حتى يستطيع أن يكتسب القيم يجب أن تتوافر لديه المعلومات الكافية عنها و عن طبيعة المهن و القيم المرتبطة بها، ولا يتم ذلك إلا من خلال المنهاج المدرسي، إذ يتأثر التعليم مباشرة بسوق العمل، وذلك من خلال المتطلبات التي تطرأ نتيجة التطور السريع في المهن...."[2]

[1]– منعم السعايدة وآخرون، **القيم المرتبطة بالعمل المهني**، مجلة جامعة النجاح للأبحاث الاردن، المجلد 23(2)، 2009.ص 45

[2]– نفس المرجع، ص. 52.

4-قيم العمل في المجتمع الجزائري.

إن الخلفية الاجتماعية و الثقافية والتاريخ كلها عوامل لا يمكن أن نتجاهلها و نحن نتحدث عن القيم العمل التي يحملها أفراد المجتمع و هذا ما أكده Blunt " إدراك الفرد لمهنته وعمله بصفة عامة، يكون محددا إلى امد بعيد عن طريق مخزونه من القيم الثقافية التي حصل عليها من محيطه الذي يعيش فيه "[1]، إذن إن محزون المورد البشري من أفكار و مفاهيم المتعلقة بالعمل كلها عبارة محصلة القيم الخاصة بالعمل التي هي موروث اجتماعي مرتبط بظاهرة العمل التي انتشرت في الجزائر من خلال التجارب التسييرية التي مرت بها المؤسسات و المنظمات الجزائرية من قبل وبعد الاستعمار وحتى إلى يومنا هذا، ومن بين القيم التي رسخت في ذهنية الفرد الجزائري هي فكرة الطابع الاجتماعي للعلاقة بين الفرد و الدولة، حيث أصبح الفرد الجزائري ينظر إلى الدولة أنها خادمة له ويجب عليها ان توفر لها كل المتطلبات الحياتية، ومن بين هذه المخلفات التي صارت من المسلمات عند الفرد الجزائري " انتشار ذهنية البايلك و الركون للكسل و ضعف حوافز العمل من عقاب و جزاء ...."[2]، وذلك وجود ممارسات و سلوكات و أفعال و هذا ما اكدته الكثير من الدراسات و البحوث أن هناك تأثير متبادل بين المتغيرات البيئية و المنظمة العاملة في المجتمع و المتمثلة في ما يلي " اللامبالاة ة السلبية، عدو اتقان العمل، سلوك التظاهر بالقيم الدينية وعدم الاتساق بين الأقوال و الأفعال الاتكالية،

[1]- بوفلجة غياث: **القيم الثقافية و فعالية التنظيمات**، المرجع مذكور سابقاً، ص 86

[2]- نفس المرجع. ص86.

عدم انتماء العاملين لمؤسساتهم، عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، التعيين يتم بمعايير غير موضوعية[1].

5-انعكاسات القيم المتناقضة داخل التنظيم :

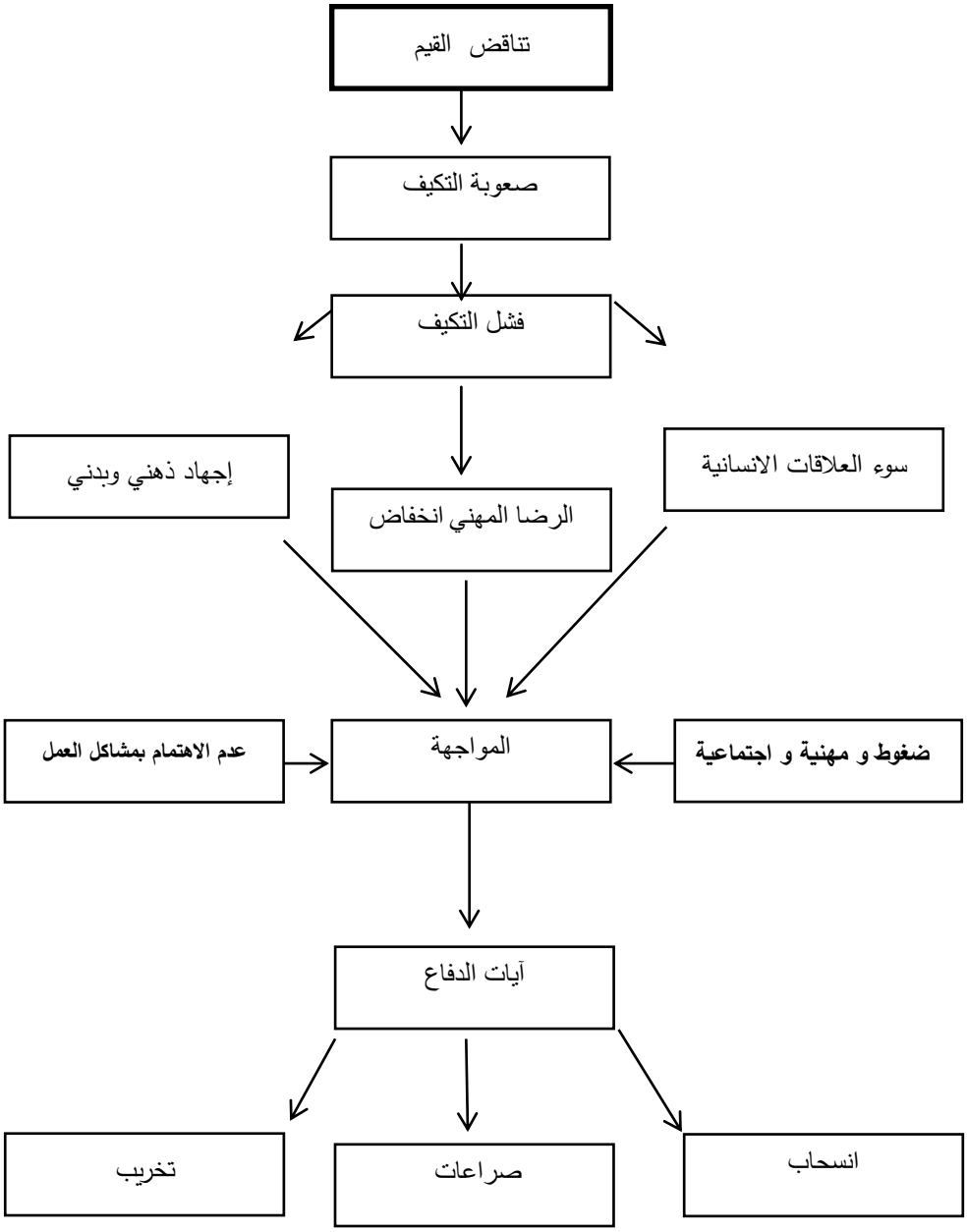
ومن بين المفاهيم التي دخلت موضوع سوسيولوجيا العمل في الجزائر نجد مفهوم العامل الشائع الذي أطلقه الباحث في علم الاجتماع الدكتور جمال غريد، حيث يعتبر هذا المفهوم له علاقة بالعامل الجزائري، و العامل الشائع هو "تنتظم حياة العامل الشائع الاجتماعية حول قطبين يتعارضان في كل شيء : مكان الإقامة، مكان العمل. ...وهكذا فليس من باب المبالغة القول إن العامل أثناء تنقله اليومي بين مكان الإقامة ومكان العمل ينتقل في الواقع من ثقافة إلى أخرى"[2].وهذا التحليل الذي يقدم لنا صورة عن العامل الشائع الذي في حياته اليومية هو في ممارسته لنشاطه و مهنته في حالة بين نسقين من القيم الخاصة بالعمل، وهي قيم عمل في مجتمع جزائري لم يعرف بعد حتى النموذج التسييري الذي يتبناه، وزاد على ذلك مجتمع محلي هو في مرحلة التخلص من طابع مجتمع تقليدي، وقيم العمل التي هي نابعة من الفكر العقلاني الأُوروبي، ففي تصديه للمحاولات التي تستهدف فرض أشكال حضارية معينة فإن العامل الشائع يعمد إلى رد الاعتبار لبعض الجوانب الثقافية التقليدية و يستعملها كوسائل دفاع ضد أخطار التقسيم والتشتت. وفي هذا الإطار فإن الدين يلعب دورا هاما في

[1]- نور الدين حاروش: **ادارة المستشفيات العمومية الجزائرية**، ط1، الجزائر، 2009 ص 230.

[2]-جمال غريد: **عامل الشائع**، مجلة إنسانيات، مركز البحث في الأنثروبولوجيا و الثقافة العدد الاو ل، وهران، 1997.

تحقيق الاندماج وفي المقاومة، أما الماضي ما قبل الصناعي فقد أصبح محل تمجيد وهذا – بطبيعة الحال – شكل من أشكال رفض الحاضر بتجزئته وبؤسه وتعسفه.

ومن بين العبارات التي تسمعها كثيراً ومنتشرة بين أفراد المجتمع التي تدخل ضمن المؤشرات الاجتماعية الدالة عن قيم العمل و المعبرة عن علاقة الفرد بالعمل و المنظمة و الدولة نجد: (أخدم قد دراهمك) في معنى ان لا تبذل المجهود الكثير لأن الراتب قليل ومجحف، ونجد عبارة (راني خدام في رزق بايلك) وهنا المقصود بها المرؤوسين والتأثير عليهم في ممارسة السلطة، ونجد عبارة (الموظف طلاب) و المقصود إهانة الوظيفة و اعتبار الموظف في مكانة المتسول، و الشكل التالي يوضح نتائج تناقض القيم العمل(بين قيم العمل الموجودة داخل المنظمة و قيم العمل الموجود في المجتمع).



شكل رقم (7) : انعكاسات القيم المتناقضة داخل التنظيم

المصدر : غياث بوفلجة: القيم الثقافية و فعالية التنظيمات، المرجع مذكور سابقا ص 47

الاستنتاج:

تشكل الثقافة المجتمعية وبكل مكوناتها نسقاً ونظاماً ثقافيا يتفاعل معه التنظيم، وهذا التفاعل من خلال ما يحمله المورد البشري من مكتسبات و سلوكيات، ومن بين تلك المكونات المشكلة لثقافة المجتمعية الثقافة المحلية و ما فيها من موروث الثقافة التقليدية و رواسب المراحل التاريخية التي مرّ بها الجزائر بصفة عامة و منطقة الجلفة بصفة خاصة، ويعد الانتماء القبلي من الخصائص الثقافية التي بقيت لدى الكثير من أفراد المجتمع الجزائري يعودون إليها كوحدة اجتماعية توفر لهم الدعم و الأمان الذي لم يجدوه في باقي الوحدات الاجتماعية الجديدة.

يعتبر العمل هو محور الحياة الحديثة، وتعتبر قيم العمل الموجودة داخل المجتمع مرجعاً للعلاقة التفاعلية بين المورد البشري والتنظيم بكل عناصره بل تصل هذه العلاقة إلى درجة أن تتحكم في بقاء و استمرار التنظيم، والفصل القادم يوضح ذلك من خلال المطالب التنظيمية التي لها علاقة بالثقافة المجتمعية.

الفصل الخامس:

المتطلبات التنظيمية ضمن

الممارسة الطبية

تمهيـــــــــد.

او لاً : المناوبة

1- تعريف المناوبة
2- نظام المناوبة في أقسام الاستعجالات الطبية
3- تشكيلة فرق المناوبة
4- عوائق القيام بخدمة المناوبة
5- الأثار الاجتماعية و النفسية لنظام المناوبة

ثانياً : العمل النقابي

1- النقابة
2- مفهوم العمل النقابي
3- النقابة و المجتمع
4- العمل النقابي و العقلنة
5- العمل النقابي في أُوروبا
6- ظهور الحركة العمالية في الجزائر
7- العمل النقابي بعد الاستقلال

ثالثاً : اخلاقيات المهنة

1- تاريخ ممارسة الطب
2- مفهوم اخلاقيات المهنة
3- اخلاقيات المهنة الطبية
4- المستشفيات كأنساق اجتماعية و ثقافية

الاستنتاج

تمهـــــــــيد:

المطالب التنظيمية و القواعد و الإجراءات التنظيمية تعمل على بقاء التنظيم ومن بين هذه المطالب برنامج نظام المناوبة الذي يعد ضرورة تنظيمية يلجا إليها التنظيم من اجل استمرار تقديم الخدمات، وكذلك العمل النقابي هو من العناصر المكملة للعملية التنظيمية بل أصبح شريكاً اساسياً لها، وتعد أخلاقيات المهنة من المفاهيم الحديثة التي ارتبط وجودها كمطلب تنظيمي بتغيرات اجتماعية على المستوى السلوكي للمورد البشري فرضت قواعد و تشريعات تنظيمية تتباين من مجتمع إلى آخر، وفي هذا الفصل نكتشف هذه العلاقة التفاعلية بين التنظيم و متطلباته و المورد البشري.

او لاً : المناوبة

1-تعريف نظام المناوبة.

إن العمل بنظام المناوبة يعتبر عملية تنظيمية أو مطلب تنظيمي تسعى إليه المنظمات و المؤسسات من أجل استمرار الانتاج أو تقديم الخدمات على غرار المؤسسات الصحية و خاصة أقسام الاستعجالات الطبية و يعرف كامبنزKampenz العمل بنظام المناوبة" هو عبارة عن تنظيم ساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أو قات مختلفة أثناء الأربع و العشرون ساعة"[1]، إذن نظام المناوبة له علاقة بنشاط التنظيم و أهداف التنظيم، ويعمل على تقسيم أو قات العمل على فترات زمنية متساوية تليها فترة راحة تكون بعد يوم أو يومين مثلاً في قطاع الصحة نجد فترة المناوبة في 24ساعة عبارة عن العمل مدة 16 ساعة تبدأ من الساعة 4 مساءاً إلى غاية 8 صباحاً من يوم الغد، ويعرفه كايوKaillau كذلك نظام المناوبة على أنه" نمط من تنظيم وقت العمل لضمان الإستمرارية في الانتاج، و تتعاقب فيه فرق العمل دون انقطاع في الزمان "[2].اذن هو حاجة تنظيمية و لقد استعمله فوردFord في مصنع السيارات بين فرق العمل خاصة الليلية منها من أجل بث روح التنافس لزيادة الإنتاج. وتحقيق أهداف التنظيم وتوفير الراحة اللازمة للعمال.

[1]-Villemeur .A: **sureté de fonctionnement des systèmein dustriels**, Paris, Eyrolles, 1988.p: 21.
[2]- Villemeur.A. Opcit,p,22.

2-نظام المناوبة في اقسام الاستعجالات الطبية.

ان المستشفيات من المنظمات التي تقدم خدمات مباشر للأفراد، وهذه الخدمات مستمرة ودائمة، لذلك تعتبر ضرورية في أي وقت خاصة إذا تعلق الأمر بالاوقات الليلية التي تتطلب توفير الخدمة في تلك الفترات، وتعتبر أقسام الاستعجالات من المصالح التي تعمل بنظام المناوبة لعدم الاستغناء عن الخدمات الطبيبة ليلاً ونهاراً، إذن نظام المناوبة بالنسبة لقسام الاستعجالات الطبية هو مكمل للعملية التنظيمية، والمورد البشري الذي يعمل بالأقسام الاستعجالية الطبية يعلم ان نظام المناوبة هو مطلب تنظيمي وجاء في التشريع الجزائري "المناوبة إلزام قانوني لمستخدمي الصحة وهي فعلية في أماكن العمل، ويجب على المؤسسات العمومية الصحية تنظيم المناوبة، يسيرها تشكيل فرق المناوبة ونقاط المناوبة وواجبات المستخدمين الملزمين بها ما عدا الحالات القاهرة، ويؤدي كل غياب عن المناوبة إلى عقوبات إدارية وفقا للتنظيم المعمول به"[1]، العمل بنظام المناوبة ليست عملية اختيارية لا للمورد البشري و لا للمنظمة بل هي إجبارية وضرورة تنظيمية، وللمناوبة مجموعة من الأهداف جاءت بها المراسم و التعليمات **وهي:**

- ضمان المناوبة الطبية أو الجراحية، والادارية24سا/24سا
- التكفل بالمرضى المقبولين في حالة استعجالية.
- ضمان العلاج و التدخلات المستعجلة.
- تهدف المناوبة الإدارية ضمان السير العام الحسن بالاستعانة بالدعم التقني واللوجستيكي

[1]- وزارة الصحة السكان وإصلاح المستشفيات الجزائر: **تعليمة** رقم 13-195 بتاريخ 2. ماي 2013

او قات العمل بالمناوبة.

جدول رقم(1): او قات العمل بالمناوبة

المؤسسة المعنية	أيام العمل	عطلة نهاية الأسبوع والأعياد الوطنية والدينية
CHU	من 16.00 م إلى غاية 8.00 ص	الفترة الصباحية من 8.00 ص إلى غاية 20.00 م الفترة المسائية من 20.00 م إلى غاية 8.00 ص
EPH		
EHS		
EPSP	من 19.00م إلى غاية 8.00 ص	

المصدر: وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، تعليمة رقم 13-195 ص 6

نجد في هذا الجدول أن مدة العمل أثناء فترة المناوبة تتراوح ما بين 12 ساعة وهذا داخل المؤسسات العمومية للصحة الجوارية (EPSP)، وتصل إلى 16 ساعة داخل باقي المؤسسات ومنها المؤسسات العمومية الاستشفائية وهذا خلال أيام العمل، التي من ضمنها المصالح او الأقسام الاستعجالية ونلاحظ من خلال مقارنة هذا التوقيت المعمول به بين قسم الاستعجالات الطبية و باقي الأقسام نجد أن:

- ✓ طبيعة النشاط مختلفة خاصة في أقسام الاستعجالات، التي نجد فيها حالات مرضية مختلفة و كذلك نجد كل الفئات الاجتماعية (أطفال، نساء، كبار، شباب، أصحاب الأمراض المزمنة.....)

- ✓ عدد الحالات الطبية عدد كبير لان أغلبية الوافدين إلى أقسام الاستعجالات الطبية ليسوا في حاجة لخدمة استعجالية جراحية وهذا حسب تصريح وزير الصحة و كذلك رئيس مصلحة[1]

[1]- **تعليمة** رقم 13-195، المصدر مذكور سابقا ص6

3-تشكيلة فرق المناوبة

جدول رقم (2): تشكيلة فرق المناوبة

المصلحة	EPH+EHS	EPSP
فريق المناوبة الطبية	1 ممارس متخصص في الصحة العمومية او أستاذ جامعي، طبيب عام في الصحة العمومية او مقيم. من 1 إلى 2 شبه طبي	1 طبيب عام 1 شبه طبي 1 مشغل أجهزة الأشعة، 1 مخبري او بيولوجي،
فريق المناوبة الجراحية	1 متخصص في الصحة العمومية / أج من 1 إلى 2 مقيم عون طبي في التخدير والانعاش من 1إلى 2 شبه طبي	1 جراح أسنان متخصص، شبه طبي واحد،
المخبر	1 ممارس متخصص في الصحة العمومية/ أستاذ جامعي(مسؤول مناو بة) 1 مقيم+ 1 مخبري او بيولوجي	
طب الأشعة	1 ممارس متخصص في الصحة العمومية او أستاذ جامعي(مسؤول مناو بة) من 1 إلى 2 مقيم. مشغل أو أثنين لأجهزة الراديو.	

المصدر: تعليمة رقم 13-195 المرجع مذكور سابقا

EPH: المؤسسات العمومية الاستشفائية.

EHS: المؤسسات العمومية المتخصصة

EPSP: المؤسسات العمومية للصحة الجوارية

مهام المراقب الطبي و المناو ب الإداري.[1]

مهام المراقب الطبي:

- تطبيق السياسات و الأهداف الخاصة بالخدمات الطبية بالمصالح خلال فترة المناوبة.
- القيام بالتنظيم و التوجيه و المراقبة لجميع الخدمات و النشاطات التي تقوم بها الأقسام الاستعجالية
- تقييم أداء العاملين ورفع التوصيات اللازمة، ورفع التقارير الدورية عن الأقسام العلاجية و التشخيصية و التأهيلية والصيدلانية لفترة المناوبة.

مهام المدير الإداري:

المناوبة الإدارية الطبيعية ذاتها للمرفق العام الاستشفائي أو العلاجي الذي يسير بشكل مستمر و دون انقطاع، بهذه الصفة يتمتع مدير المناوبة بصلاحيات مدير مؤسسة في حدود الضروري.

يتضح أن العملية الرقابية في هذه الحالات هي عملية ازدواجية بين ماهو إداري و ماهو طبي، وهذا ما يضيف نوعاً من الضغط و توسع ممارسة السلطة و تعددها وفق النموذج ، علماً أن طبيعة الأقسام الاستعجالية ونشاطها تختلف اختلافا كبيراً عن باقي التنظيمات الأخرى لأن نشاطها هو التفاعل اجتماعي ضمن تجمع بشري دائم، فيه فئات متباينة في كل ما هو سوسيوديمغرافي، ما ينتجه

[1]- **تعليمة** رقم 13-195، المصدر مذكور سابقاًص 7.

عنه مساحة إضافية يعمل فيها الفاعلين داخل هذه الأقسام على إستغلال منطقة الشك أكثر كما جاء به التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي.

الإستخلاف في المناوبات:

في حالة مانع قاهر يجب على المعنى بالأمر أن يرسل إلى رئيس المصلحة أو الطبيب المنسق طلب استبدال مع ذكر اسم المستخلف من نفس التأهيل، وإرساله قبل 48 سا على الأقل من بداية المناوبة.[1]

4-عوائق القيام بخدمة المناوبة.[2]

- عدم توفر الأمن في اقسام الاستعجالات بسبب تقص المورد البشري المتخصص واحتكارها على الحراس.
- العنف بسبب المشاكل الناجمة عن المريض أو مرافقيه.
- توافد المرضى إلى استعجالات المؤسسات الاستشفائية رغم وجود نقاط مناوبة للمؤسسات الصحة الجوارية.
- التخريب عمدا الناتج من الوافدين الخارجيين من نقاط المناوبة.

[1] **تعليمة** رقم 13-195، المصدر مذكور سابقا، ص 5

[2] -فواز أية: المرجع مذكور سابقاً، ص 53.

5-الآثار الاجتماعية و النفسية على العاملين بنظام المناوبة.

الأعراض الناتجة عن الضغط النفسي[1].

- سرعة الانفعال و الإثارة
- فقدان السيطرة على النفس
- الخشونة في المعاملات
- إساءة تنظيم الوقت
- إساءة تنظيم الذات
- توجيه اللوم للآخرين

ثانياً : العمل النقابي

1-مفهوم العمل النقابي.

إن ما شهدته او روبا من أحداث ومن تغيير في نظام الحياة والانتقال إلى المدينة وبروز فكرة العمل الحرفي، نتج عنه تحولات داخل مجتمعات " أوروبا" سببها تراكم العوامل الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، التي أو جدت نشاطا اجتماعيا جديد كنظام اجتماعي متمثلٍ في" النظام الصناعي"، وهذا النظام يتميز بالإنتاج أي إنشاء المصانع وتوفير السلع ووسائل النقل مثل السكة الحديدة، كل هذا يتطلب اليد العاملة التي انتقلت من المانيفاكتورة إلى المصنع، و هنا تحول المجتمع

[1]- فواز أية: المرجع مذكور سابقاً ، ص 65.

من إقطاعي إلى رأسمالي، وهاته اليد العاملة من خلال تمركزها وزيادة عددها كانت عاملا في التحول الجذري في البنية الاجتماعية للمجتمعات الأُوروبية ومنه منظومة قيم جديدة و **ثقافة مجتمعية** متناسبة مع الوضعية الاجتماعية التي جاء بها البردايغم الأُوروبي.

هذا النموذج الاجتماعي و الوضعية بالنسبة لتقسيم العمل والعلاقة بين العمال و أصحاب المصانع وفي النظرة الرأسمالية قوى العمل يجب أن تُناع وتشترى، هذا كله انتج تجمعات عمالية فئوية و مهنية من أجل المطالبة بالحقوق مثلا "سنة 1720 قام حوالي 7000 خياط في بريطانيا برفع شكوى إلى البرلمان من أجل إنشاء جمعية وزيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة"[1]، إذن مع مرور الوقت وتوسع المنظمات و المؤسسات و زيادة الطلب على اليد العاملة، أضحى جمع العمال في جماعات من أجل الدفاع والمطالبة بالحقوق أكثر من ضرورة، ومنه ظهر مفهوم النقابة كتنظيم اجتماعي، وأصبح **العمل النقابي مطلب تنظيمي.**

ويمكن أن نعرف النقابة كما عرفها أحمد زكي بدوي على أنها" تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم و الدفاع عن شروط عملهم و تحسين أحوالهم"[2]كما نجد من يقدم هذا التعريف على انها أي النقابة " منظمة أو رابطة مؤسسة لرعاية شؤون ومصالح مشتركة لفئة من الناس و الدفاع عنها"[3]، هذه التعاريف تبين أن العلاقات الاجتماعية التي ظهرت مع البنية الاجتماعية الجديدة داخل المجتمع الأُوروبي، ومنه داخل المؤسسات والتنظيمات والشركات، وبين الأفراد و أصحاب

---

[1]- جورج فريدمان و بيار نافيل، **رسالة سوسيولوجيا العمل**، ترجمة يولاند عمانوئيل الجزء 2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 ص، 11

[2]– مراد زعيمي وآخرون: المرجع مذكور سابقا ص. 216

[3]- على بن داهية وآخرون: **القاموس الجديد للطلاب**، تونس، الجزائرية، 1979 ص 247.

العمل جعلت فكرة النقابة و العمل النقابي عملية مُكمِّلة و مُتمِّمة لنشاط التنظيم و مساهمة في تحقيق أهدافه، ووجودها في صالح المورد البشري و في صالح التنظيم و هي ليست ضد او في صراع مع التنظيم.

2-النقابة و المجتمع.

يعتبر تطور المجتمعات من مجتمعات صناعية إلى مجتمعات ما بعد الصناعة هو نِتاج التحول الذي حدث في أكثر من مجال وخاصة التحولات الاجتماعية و هذه التحولات لها ارتباط بالجانب الإقتصادي و التكنولوجي، والأهم من الجانب الثقافي هذه العوامل و الظروف أدَّت إلى تحول في العمل النقابي من نشاط عادي يخص العمال وظروف العمل والمطالب الكلاسيكية للنقابات إلى حركة اجتماعية ذات فعل اجتماعي لها علاقة كبيرة بما هو موجود في محيطها الاجتماعي قد تكون ذات فعل نقابي ولكن يحمل في طياته المطلب السياسي او المطلب الأيديولوجي او حتى المجتمعي و حسب دار ندورف Dahrendorf " الصراع لا يمكن فهمه إلا من خلال بعض تنظيمات النظام الاجتماعي، تقسيم العمل و التفاضيلية في الأدوار و تقسيم الأملاك .. وكل هذا يساهم في وجود اللامساواة بدرجة اكبر"[1] إذن لا يمكننا فصل العمل النقابي عن المرجعية الجماعية وإلى رغبات الأفراد و تطلعاتهم باعتبارهم جزء من المجتمع و أعضاء في التنظيم في نفس الوقت، لأن النقابة تجاوزت أسوار المصنع و حدودها المعتادة، حتي أنها أصبحت رقماً مهماً في الحوار الاجتماعي. الذي يجمع بين مالكي وسائل الإنتاج و قوى الإنتاج أو بين السلطة و فاقدي السلطة.

[1]-جمال البنا: **نشأة الحركة النقابية**، و تطورها السلسلة العمالية، ك2، القاهرة، دار المعارف، 1969، ص.123

3-العمل النقابي و العقلنة.

معلوم أن المورد البشري داخل أي تنظيم له أهداف، وأنه فاعل يبحث عن كسب أكبر من الامتيازات ويختار لذلك أفضل السبل من بينها العمل النقابي الذي يجعله ساحة لتفاوض على هذه المكاسب، ويقترح " فلاندرس" نموذج يشرح من خلاله السلوك او النشاط النقابي من خلال ستة أبعاد و هي " وهذه تمثل مصالح هيكلية للتنظيم، العلاقات السياسية الداخلية للنقابة، العوامل الموضوعية الداخلية للتنظيم، المحيط الاقتصادي و ظروف السوق، التكنولوجيا وأسلوب الانتاج المعايير الاجتماعية المتبناة و القيم الثقافية"[1]، وهذا النموذج يعطي مجموعة من الأبعاد التي تمكننا من معرفة طبيعة هذا النشاط النقابي والهدف من ممارسته وهو فعلٌ عقلاني تحدد مساره ما ذُكر من عوامل ونلاحظ أن **المعايير الاجتماعية** و**القيم الثقافية** السائدة له دور في هذا الفعل، ولا تغيب عن كل ممارسات الفاعلين داخل التنظيم، ولا يمكن الحكم على الفعل النقابي و إعطاء مدلول او تفسير سياسي او اجتماعي او حتى نفسي بدون الرجوع إلى العناصر المتوفرة في المحيط إن المواقف المهنية للمناضلين النقابيين تتدرج بين نمط النشاط النقابي و وضعية النشاط حيث إن هاته المواقف تعطي معنى و مدلولاً للوضعية، فالعناصر الموضوعية لتلك الوضعية لا يمكن أن تحدد توجهات النشاط النقابي إلا من خلال المهنية للفاعل الاجتماعي، ومنه كل نقابة شكلت على أساس خصوصية مهنية سيكون لهذه الخصوصية الأثر في نشاطها و منه في الفعل الناتج عن ذلك.

[1]- جمال البنا: المرجع مذكور سابقا ص، 152

4-العمل النقابي في اوروبا.

إن التحولات التي حدثت في اوروبا أنتجت مجتمعا جديدا ذو **قيم وثقافة جديدة ومؤسسات اجتماعية** تتوافق والوضع الجديد الذي مسّ جوانب الحياة بالنسبة للفرد و الأسرة و المصنع الذي يعتبر هو الفاعل الجديد، لقد كانت او روبا هي مهد المجتمع الصناعي، وهي التي نشأ بها التنظيم بهذه الصورة و بهذا النمط الحالي، و من الطبيعي أن تظهر الحركات العمالية التي يعبر عنها بأشكال مختلفة و العمل النقابي و النقابية هي أحد تلك الأشكال، دون أن نغفل عن التباين بين المجتمعات في أوروبا و هذا راجع إلى الاختلاف في البناء الاقتصادي و البناء الاجتماعي لهذه المجتمعات وكان الجانب التاريخي و الاجتماعي(مثل الهجرة من الأرياف إلى المدينة) الذي عرفته أوروبا دوراً في بروز النشاط النقابي، وكانت بداية أول نشاط عمالي في بريطانيا ضد استعمال الآلة التي تسببت في زيادة البطالة وقتها ثم ظهرت فئات عمالية قوية كعمال المناجم وعمال النقل و السكة الحديدية إلى جانب عمال الصناعة الميكانيكية، وبما أن النظام الرأسمالي بني أساسا على تفكيك العلاقات الاجتماعية فان بوادر ظهور نمط جديد من علاقات داخل المصنع بدأت تبرز من خلال ما يسمى التضامن العمالي، " وفي سنة 1925 سُمح بتأسيس جمعيات مهنية".[1]ويعتمد النظام الرأسمالي على الحرية الفردية و الملكية الخاصة ويحد من العمل الجماعي التضامني ويحارب كل اشكال التكتلات الجماعية لأنها تمس الحرية الاقتصادية، وما ميز هذه التنظيمات العمالية هي ثلاث خصائص و هي :

[1]- جورج لوفران: المرجع مذكور سابقا، ص 09.

(السرية " لتسعى إلى تقوية نفسها" المحلية " ملتزمة بالمنصع"، الفئوية " حسب المهنة ")[1]

ونؤكد من جديد على أن المطلب التنظيمي يسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم وذلك ضمن الخصوصية الأُوروبية و المتمثلة في برديغم الرأسمالية، المبنية على منظومة قيم و على الثقافة السائدة المستمدة من التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي شهدتها أوروبا وقتها.

قبل الوصول إلى العمل النقابي الفعلي كان هناك الكثير من المحاولات و النشاطات التي تدخل في إطار الحركات العمالية حيث "سنة1799 أقر البرلمان البريطاني نصاً يمنع في أي تكتل بعد ما انتشر إضراب وسط عمال النسيج، وبعدها كانت العديد من الأعمال منها سنة1811 كان هناك عصيان أدى إلى تخريب الآلات و انتشر إلى كل البلد "[2]، ورغم الخنق والتضيق هذه النشاطات من طرف الحكومة و أرباب العمل واصل العمال تشكيل الاتحادات المهنية، "وفي سنة 1875 صدر قانون أجاز التحرك و القيام بالإضرابات بشرط عدم اللجوء إلى العنف، بعد كل هذه المجهودات و التضحيات من طرف العمال و التطور الذي حدث داخل المجتمع البريطاني و الحركات العمالية المتواصلة و المستمرة، التي مع الوقت زاد حجمها و عددها مما جعلها قوة اجتماعية فرضت نفسها على التنظيم.

ان الانتشار الذي عرفته الحركات العمالية و العمل النقابي في بريطانيا مهدها الأصلي ثم توسعها على مستوى باقي الدول الأُوروبية ومنها فرنسا التي كانت متأخرة عن بريطانيا وكان هناك فارق و اختلاف " الفارق يكمن في الاختلاف في البنية الاقتصادية، ففي السنوات بين 1880 و1836 كلا البلدين

[1]– جورج لوفران: المرجع مذكور سابقا: ص. 11

[2]– نفس المرجع : ص. 25.

وصلا إلى نمو اقتصادي غير متكافئ، حيث شهدت بريطانيا تطوراً للرأسمالية بالمقارنة مع فرنسا"[1]وكان 21 مارس 1884 ميلاد التعددية النقابية واسعة و من أبرز هذه النقابات : الكنفدرالية العامة للشغل: الكنفدرالية العامة للشغلC.G.T ، لقد تأسس سنة 1919 " المجلس الاقتصادي الاجتماعي" وكانت الحركة النقابية ممثلة فيه من أجل مناقشة المشاريع الاقتصادية والاجتماعية، إن الحركات العمالية والعمل النقابي في فرنسا لم يكن بمعزل عن المجتمع وعن الثورة الفكرية و الأيديولوجيات التي كانت تغذي المجتمع حينها " لقد اتخذت النقابات الفرنسية أشكالا متنوعة متأثرة بذلك بتيارات فكرية (أيديولوجية)، لقد كانت الاشتراكية الطوباوية ولا زالت تشكل أكبر التيارات التي ميزت الحركة العمالية الفرنسية"[2]، إن العمل النقابي في فرنسا مثله مثل باقي المجتمعات في او روبا التي جعلت من الفكر و الأيدولوجيات المنتشرة في او روبا و من المشارب المختلفة مرجعية لنشاطها وفي علاقتها بمحيطها داخل التنظيم و في علاقتها بين الأفراد الأعضاء و في ممارستها خارج التنظيم أي باقي الأنظمة الاجتماعية الأخرى.

5-ظهور الحركة العمالية في الجزائر.

امتداد العمل النقابي في الجزائر يعود إلى ما قبل استقلال الجزائر سنة 1962 ونقصد هنا ممارسة النشاط النقابي من قبل الجزائريين و لا نقصد العمل النقابي بصفة عامة في الجزائر وهو مُمارس من قبل الفرنسين، وهنا نشير إلى أن الاستعمار الفرنسي هدَّم كل القيم الثقافية و الاجتماعية

[1]- زبيري حسين: المرجع مذكور سابقا، ص، 80.
[2]- نفس المرجع، ص، 94.

للمجتمع الجزائري وعمِل على تجهيل الشعب الجزائري وفرض النمط و العقلية الاوروبية على أفراد المجتمع، وجعل من الجزائر محافظة فرنسية و لكن معاملة أفراد هذه المحافظة على أساس انهم مواطنين من درجة متدنية، لذلك ارتبط النشاط النقابي في الجزائر بكل ما يحدث بفرنسا المستعمِرة التي انتشر فيها العمل النقابي ومن أسبابه المد الماركسي، في البداية تشكلت في الجزائر بروليتاريا سببها زحف الجزائريين الذين كانوا يمارسون الفلاحة و الزراعة من الريف إلى المدنية، ومن الطبيعي أن تكون هذه عبارة عن تنظيم اجتماعي خاصة، ونجد فرونس فانون يتحدث عن هذه البروليتاريا"، هي نواة الشعب المستعَمر الأكثر إذلالا من قبل النظام الاستعماري"[1]، لقد كانت أغلب الطبقة العاملة او ربية متكونة من الفرنسيين و الاوروبيين و القليل من الجزائريين.

بداية النشاط النقابي كانت تخص الفرنسيين و الأُوروبيين فقط لأن العامل الجزائري كان منبوذاً ومحتقراً من طرف المستعمَر الذي جاء بعقلية ناشر النهضة و الحضارة، وعن ذلك يتحدث جون فيري Jules Ferry في شرحه لمهمة الاستعمار" هي نقل الحضارة إلى الأعراق المتدنية"[2]حتى ممارسة النشاط النقابي تُعد من حقوق العامل في نظر المدافعين عن سبب وجود النقابة وعند الفكر الغربي، ولكن عندما وصل الأمر إلى العامل الجزائري سقط هذا المفهوم.

ولكن توسع النشاط الصناعي الاستعماري داخل الجزائر كانت هناك حركية و هجرة داخلية خاصة إلى المدن الكبيرة مثل الجزائر وقسنطينة و وهران وعنابة هاته المدن تميزت بتمركز النشاطات الاقتصادية مثل السكة الحديدية و الموانئ و المصانع، شكل هذا شبكة من العمال الجزائريين،

[1] -Fanon(Frantz): **Les damnés de la Terre**, Paris, editions Maspero,1956,p.64.
[2]-René Gallissot, **Algeria colonisée Algeria Algérenne-1870-1962,La République Française et les indigénes**,Barzakh, 2007.p.27.

وكذلك هجرة الجزائريين إلى فرنسا و العمل هناك، كل هذا ساهم في ظهور بوادر ممارسة نشاط نقابي من طرف العمال الجزائريين، بصورة بطيئة " ان انضمام الجزائريين إلى الحركة النقابية تم بطريقة جد بطيئة، وهذا الانضمام كان منعدماً إلى غاية 1920، وتطور تدريجياً بصفة محسوسة من (1920 إلى غاية 1956) [1]، هذا لا يعني عزوف العامل الجزائري عن المطالبة بحقوقه و الاكتفاء بالعمل فقط، وفي نهاية الأربعينات و بداية الخمسينات انخرط الجزائريين بقوة في C.G.T حيث تبنت هذه الأخيرة مطالب الاستقلال الوطني الجزائري كان شعارها " ضد الامبريالية، مع السلام و ظروف عيش أحسن "[2].

إن انخراط الجزائريين في هذه الفترة في العمل النقابي و المشاركة في النشاطات العمالية كوَّن لديهم نوعاً من الحس و الوعي نحو العمل السياسي و تقمص شخصية المناضل، وهنا أصبح العمل النقابي تحت غطاء النقابات الفرنسية لا يخدم قضية العمال و لا قضية الحركة الوطنية، لأن مستوى النضال و درجة الاعتقاد و الإيمان بالاستقلال ارتفعت عند جميع شرائح المجتمع وكانت ثورة نوفمبر 1954 بداية العمل المسلح من أجل طرد المستعمر، هذا ما شجع العمال الجزائريين على التفكير في نقابة تكون جزائرية الإدارة و القيادة فكان لها ذلك يوم 24 فبراير 1956 تأسس الاتحاد عام للعمال الجزائريين وطالب أ.ع.ع.ج توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر، مع العلم انه تأسست نقابات أخرى كل منها لها الخلفية الانتماء السياسي وهذه النقابات هي:

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين يتبع حزب جبهة التحرير الوطني.

[1]– **تاريخ الحركة النقابية الجزائرية دراسات وبحوث وشهادات تاريخية، الثورة و العمل**، اللسان المركزي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، سنة 1987 ص.127.

[2]زبيري حسين: المرجع مذكور سابقا، ص، 123.

- الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين يتبع الحركة الوطنية الجزائرية المصالية.
- الاتحادية العامة للنقابات الجزائرية يتبع الحزب الشيوعي الجزائري.

النقابة الثانية و الثالثة لم تعمر طويلا وستعرف النقابة الاولى صدى أكبر في الوسائط العمالية وسيكتب لها البقاء.[1] وهنا نلاحظ أن قوة العمل النقابي مستمدة من ممارسة النضال السياسي و من فكرة التحرر و الوطنية، إذن هذه النقابية و هؤلاء النقابيون تكونوا في ظروف خاصة وبين العديد من النظم، النظام السياسي (التحرري الوطني)، النظام النقابي، النظام الأيديولوجي(الشيوعي، الاشتراكي، الوطني...) دون ان ننسى العقلية الاستعمارية الفرنسية في كيفية التسيير و الاعتماد على المركزية، الحديث عن طبيعة و الخلفية التكوينية لهؤلاء النقابيين هدفها لان لها دور في ما بعد، أي بعد استقلال الجزائر لأنها ستساهم في عملية بناء الفكر النقابي لدى العمال الجزائريين و تساهم في بناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري وفي بناء المؤسسات الجزائرية .

ونركز هنا على أن الفكر النقابي لدى النقابات الجزائرية و العمل و الممارسة النقابية نشأت وتكونت في إطار و في نموذج فكري غربي رأسمالي، و رغم وجودها داخل نسق العمل إلا ان جانب العمل السياسي طغا عليها وهذا ما يكون لها انعكاس كبير على المورد البشري و على المؤسسة الجزائرية بعد الاستقلال.

[1]–زبيري حسين: المرجع مذكور سابقا، ص 43

6-العمل النقابي بعد الاستقلال.

فبعد استعمار طويل 132 عاماً و حرب تحرير 7 سنوات و نصف، تحرر الشعب الجزائري وكان أمامه تحد كبير وهو بناء الدولة الجزائرية المستقلة، كما نعلم أن المجتمع الجزائري كان بعيد جداً عن الإدارة و التسيير في المؤسسات وهذا رهان اخر، ومن الطبيعي أن يكون النقابيون فئة اجتماعية تملك و لو القليل من القدرة على لعب دور في عملية البناء، ويعتبر النظام الحاكم الجديد في الجزائر هو من سيحدد مكانة النقابات داخل المجتمع و داخل المنظمات و المؤسسات و الشركات، ويرسم مسار الحركات الاجتماعية.

مع دخول الجزائر مرحلة التسيير الذاتي 1962ومن خلال هذا الوضع القائم وجد الاتحاد العام للعمال الجزائريين نفسه هو واجهة العمل النقابي و الحركة النقابية في الجزائر، وكذلك وجد نفسه أمام ضرورة وهي المشاركة في إدارة و تشغيل ما تركه المستعمِر من مؤسسات ومنظمات و إدارات وبما أن ملامح الدولة الجزائرية لم تظهر بعد، بمعنى غياب ملامح مشروع مجتمعي من طرف النظام الحكام فتبنت الدولة أسلوباً آخر في التعامل مع القضايا الاجتماعية " فالسياسة الاجتماعية للدولة الحديثة تعتمد أكثر على الضغط الاجتماعي أكثر من كونه استراتيجية التي كانت تهدف إلى تفكيك الحركات الاجتماعية"[1]، إذن أريد للحركات الاجتماعية أن تكون عبارة عن انظمة اجتماعية لها هيكل و بناء ولكن دون وظيفتها الحقيقة أي النقابات موجودة و لكن بعيدة عن العامل و متطلَّباته، وحسب المالوفي الذي يرى " بان هناك علاقة بين الطابع الاقتصادي و السياسي، وذلك أن كل عمل تقوم به – إطار

[1]– جابي عبد الناصر، **الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية و شروخ المجتمع**، القاهرة، مركز البحوث العربية، 2003

خصوصياتها يكتسي ويفرض ترابط بين الجانب السياسي و الاقتصادي الذي تقوم النقابة"[1]، هذا لا يعني ان تكون النقابة حزباً سياسياً داخل التنظيم أو داخل المؤسسات، بل دورا في النظام السياسي المجتمعي العام.

في هذه الحالة نلاحظ أن الحركة النقابية وجدت نفسها بين مجموعة من الارتباطات منها ماهو متعلق بالحقبة التي تكونت فيها وهي الحقبة الاستعمارية الذي اكسبتها الطابع التحرري الثوري ضمن العمل السياسي، ومنها ماهو متعلق بالوضع الحالي وعلاقة النقابة بالحالة السياسية في البلاد، حتى وصل الأمر إلى التصادم مع الحزب الحاكم في كثير من الأحيان، وفي صيف 1962 خرجت القوة العاملة تحت شعار" سبع سنوات بركات، حتى وصل النظام الحاكم إلى مراقبة النقابات، وتأكد الارتباط العضوي بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين و حزب جبهة التحرير الوطني في المؤتمر الثالث سنة 1969، ونجد أن المادة 120 من قانون حزب جبهة التحرير الوطني تلزم كل مسؤول في المنظمات الجماهيرية ان يكون عضوا في الحزب[2]، إذن يعتبر العمل النقابي منذ الاستقلال إلى غاية 1989 هو حركة جماهيرية أكثر من كونها حركة عمالية ذات خلفية الحركة الاجتماعية، في تلك المرحلة شهدت نشاطات نقابية و الجدول التالي يبين ذلك:

[1]–عبد اللطيف المانوني و محمد عيادي: **الحركة العمالية المغربية صراعات وتحولات المعرفة الاجتماعية**، المغرب، دار طوبقال، 1985 ص 10.

[2]– حزب جبهة التحرير الوطن: الميثاق الوطني1976. مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، 1976.

جدول رقم (3): عدد الإضرابات

السنة	عدد الإضرابات	عدد العمال	النسبة المئوية للمضربين
1969	**72**	10765	5
1972	**146**	20130	7
1977	**521**	70000	11
1982	**692**		

المصدر: حسين زبيري، المرجع مذكور سابقا، ص.225.

من خلال قراءة بسيطة لهذا الجدول يتبين أن عدد الإضرابات كان يتزايد و نسبة المضربين في ارتفاع، كلها مؤشرات تؤكد أن العمل النقابي في نهاية مرحلة الثمانينات ازداد نشاطه، في ظل الظروف الاقتصادية وأزمة النفط سنة1986 التي أثرت على الحياة الاجتماعية لأن الجزائر تعتمد على الريع البترولي، وكذلك أحدات أكتوبر 1988 كلها ساهمت في تحولات في المجتمع ككل و بالطبع على باقي مكوناته السياسية والاجتماعية، وحتى الحركات الاجتماعية.

العمل النقابي بعد الاستقلال: ومع دستور 1989 و دخول الجزائر عهد جديد من الممارسة السياسية والعمل الديمقراطي والتعددية الحزبية وإنشاء الجمعيات، وطبقاً لقانون 14 من تاريخ 1990 والذي يتضمن الكيفية والقوانين لممارسة العمل النقابي فالمادة 39 تضمن الحريات في انشاء الجمعيات، وفي هذا السياق جاء القانون 14/90 ل: 02 جوان 1990 الذي سمح لاو ل مرة بالتعددية النقابية، وبما

أن تعدُّدية العمل النقابي أصبح مسموح بها وحرية إنشاء النقابات المهنية المستقلة وهي نقابات تضم كافة العمال في القطاع العام و القطاع الخاص و الجدول التالي يبين عدد النقابات التي تأسست :

جدول رقم (4): عدد النقابات المهنية المستقلة بين 1900 إلى غاية 2000

السنوات	عدد النقابات التي تم تأسيسها
1990	22
1991	28
1992	10
1993	09
2000...1994	04
المجموع	73

المصدر: زبيري حسين : المرجع مذكور سابقاً ص 230.

هي مرحلة جديدة بالنسبة للمجتمع الجزائري، وتحول اجتماعي لم يكن مستعداً له، وهو مجتمعاً لا يزال في بداية الخروج من مجتمع تقليدي هذا اجتماعياً، وسياسياً خرج من حكم الحزب الواحد ودخل في تجربة ديمقراطية خطيرة، لان الديمقراطية ليست نظام حكم فقط، بل هي تنشئة اجتماعية وممارسة يومية، هذه الظروف و زد عليها التجارب الاقتصادية الفاشلة، جعلت من مُخرجات هذا التحول الاجتماعي انظمة اجتماعية هجينة أو مشوّهة، مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي سعى إلى إجهاض التعددية النقابية عزم الاتحاد العام للعمال الجزائريين مع جهاته المركزية على عدائه للتعددية

النقابية هذا كله يكشف هدفه وهو الاحتكار النقابي بمعنى أن الحركات النقابية المهنية المستقلة التي تأسست في تلك الظروف هي استجابة لرغبة السلطة الحاكمة في فتح متنفِّس للعمل النقابي المستقِل، وليس غايته العمل النقابي الفعلي المدافع عن حقوق العمال، بدليل أن الحوار الاجتماعي الذي يجمع أرباب العمل مع الحكومة و النقابات لم تستدعى له النقابات المستقلة بل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهذا ما جعل العمال يفقدون الثقة في قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ويكشف النية من فتح التعددية النقابية.

ومن العوامل التي جعلت العمل النقابي المستقِل يفقد تأثيره مجتمعيا و حتى نشاطه داخل التنظيم هي دخول البلاد في أزمة سياسية و أزمة امنية و فشل اقتصادي من تسريح للعمال و الخوصصة، و عزوف عن الانخراط في العمل النقابي حسب الجدول السابق نجد من 1994 إلى 2000 تأسست 4 نقابات فقط، سقوط المرجعية النظرية و المتمثلة في الشيوعية، الضغط على الممارسة النقابية من طرف السلطة عن طريق القضاء والعدالة والامتيازات الممنوحة لقادة النقابات عن طريق التعيين في مناصب إدارية مهمة، الجهوية " حيث يمكن الحديث عن جهويات كبيرة في الجزائر(شرق، غرب، وسط، قبائل)[1]، وغياب ثقافة العمل الجمعوي والجماعي وتمركز النشاط الاقتصادي في الساحل، وهذا جعل من الكتلة العمالية الاكبر تتمركز في منطقة واحدة، ضف إلى ما قدمته مجموعة من الدراسات حول موضوع علاقة العامل بالتنظيم و بأفراد وأعضاء التنظيم مثل دراسة على الكنز و دراسة محمد بوخبزة في كتابه " التحولات الاجتماعية في الجزائر" "إن جل الظواهر التي تحدث داخل المصنع وخاصة ما تعلق بالتضامن العمالي لا تبنى على أساس مهني كما توجب ذلك

[1]–جابي عبد الناصر: **من حركة عمالية إلى حركة اجتماعية**، الجزائر، المعهد الوطني للعمل،2001، ص.245

الحياة داخل التنظيم – بقدر ما تبنى في مؤسستا على أساس الانتماء الجهوي أو العائلي"[1]، لقد أظهرت دراسة محمد على محمد حول "مجتمع المصنع " إن التعاون و التنسيق بين أعضاء التنظيم يعود إلى جماعتهم الاولية في المجتمع المحلي وليس إلى المراكز المهنية داخل التنظيم وهذه أسس ذاتية: التقارب في الاعمار، التماثل في العادات، القرابة، ..."[2]، مجمل القول غياب ثقافة العمل النقابي داخل المجتمع الجزائري ومنه داخل التنظيم.

[1] -M Hammed Boukhobza**, Ruptures et Tarnsfomations sociales en AlgérieVolume2,OPU Algérie**, 1989, pp: 332-335

[2]– محمد على محمد: **مجتمع المصنع**، مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب 1972، ص، 253.

ثالثا : أخلاقيات المهنة

1-تاريخ ممارسة مهنة الطب.

إن ممارسة الطب قديمة قدم الحضارات ومارسها الصينيين منذ 5000 سنة، وما وصل إليه الفراعنة من تحنيط خير دليل على الممارسة القديمة لهذه المهنة، و في الهند أُكتـُشِف مستشفى في سيلان يعود إلى القرن 5 ق.م، [1] ونجد في الحضارة اليونانية أن الطب باللاتينية(ars medicina) تعني فن العلاج، وهنا لسنا بصدد تتبع نشأة الطب و ممارسته ولكن نريد ان نعرف علاقة هذه المهنة بمنظومة القيم السائدة في المجتمع الذي تنشط فيه، فمثلا عند الحضارة اليونانية نجد هيبوقراط HIPPOCRATE(380 ق.م-460 ق.م)الذي هو او ل من وضع لها قسم و مارس هذه المهنة تكلم عن الجانب الأخلاقي لممارسها وهذا " إن الصناعة الطبية هي أشرف المهن وأجلها، انه لا عيب فيها سوى جهل بعض ممارسيها، ونقص فهم او غش منتحليها ممن ليسوا أهلا للتسمي بها، فكان ذلك سببا في سلب كرامتها و الحط من قيمتها في النظر الناس. إن الأطباء بالاسم كثيرون و بالفعل قليلون"[2]وعند الرومان نجد قالينوس GALIEN (131م-201 م) الذي اهتم لأحوال العمال وما يتعرضون له من أخطار مهنية. كما أنه وضع حوصلة حول ما اكتسب من الطب القديم.[3]

---

[1] – حسن كمال: **الطب المصري القديم**، مصر، وزارة الثقافة و الإرشاد القومي، 1964ص.414.

[2]– حسين رشوان: **دور المتغيرات الاجتماعية في الطب والأمراض**، دراسة في علم اجتماع الطبي، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1988 ص، 150.

[3]–نفس المرجع: ص 153

ممّا قُدم نناقش فكرة أخلاق ممارسة مهنة الطب التي نلاحظ أن التركيز على أخلاق و حسن خصال المعالِج قبل الحديث عن صنعته وأن الطبيب أو ممارس نشاط الطب يجب أن يبتعد عن الغش و الحيلة لكي لا يهين هذه المهنة الكريمة، ومنه يمكن القول أنه قبل الإسلام الذي جاء متمِّماً لمكارم الأخلاق كان هناك اهتمام كبير بالممارسة الطبية لأنه كان يجب على الطبيب أو الممرض أو أي منتمي إلى هذا الميدان يعلم بأن هذا النشاط هو أخلاق قبل أن يكون مهنة، وفي العهد الإسلامي تطورت الممارسة الطبية حيث ظهر مختصين و علماء أمثال ابن سيناء، ابن زهير الاندلسي، البغدادي، ابن قتيبة الدينوري، إخوان الصفاء، حيث إن التجربة كانت الإضافة الجديدة لهذا التخصص، وهنا قضي على الممارسات من الكهانة و السحر و العرافة[1]، وقد كان الرازي ينصح طلابه" على الطبيب أن يطمح في شفاء مريضه أكثر من رغبته في نيل أجره....."[2]، نلاحظ اهتمام الرازي بتكوين الطلاب على أن الغاية من الطب هو علاج المريض و الاهتمام به و بذل الجهد و الوقت من أجل راحته، ونجد ابن سينا واهتمامه بالبحث عن العلاج من خلال الجانب النفسي للمريض.

ومع التطور الذي وصلت إليه العلوم عند المسلمين خاصة في الممارسة الطبية و إدخال الجانب التجريبي لهذا العلم، مما مهد الطريق أمام ظهور النهضة في أوروبا، حتى وصل هذا العلم

[1]–أبو الفتوح التوانسي: **من أعلام الطب العربي**، مصر، دار القومية للطباعة والنشر، 1966، ص. 31.

[2]– على عبد الله الدفاع: **إسهام علماء لعرب والمسلمين في الصيدلية**، ط3، مصر، مؤسسة الرسالة، 1987،ص 187.

إلى وجود الطب الغربي الذي من انجازاته التحدير، التعقيم، تلقيح، المضادات الحيوية و أصبح الطب الغربي هو الطب النمطي.

2-مفهوم أخلاقيات المهنة.Professional Ethics

إن التحولات الاجتماعية المتسارعة التي شهدها العالم في العقود الأخيرة، والتطور التكنولوجي الهائل الذي مسَّ جميع الميادين الحياة و بدَّل الكثير من المفاهيم، وأصبح العالم لا يعترف بالحدود الجغرافية التقليدية بين المجتمعات، مِمّا جعل الأنظمة الاجتماعية للمجتمعات تتأثر بهذا و بشكلٍ متباين، وعالم الشغل و التنظيمات كذلك هو تأثر بهذه المتغيرات التي نال المورد البشري النصيب الأكبر منها، كيف لا و هذه الهزَّات وصلت ارتداداتها إلى النسق الثقافي و الاجتماعي و إلى منظومة القيم، حتى أن المفاهيم أصبحت تصدر مثل السلع، ومفهوم أخلاقيات المهنة من بين هذه المفاهيم، التي وجب التعامل معها من باب " إن التنشئة الاجتماعية للفرد و الظروف الاجتماعية و الاقتصادية المحيطة به و التي يعايشها، وطغيان المادة في هذا العصر، كل ذلك يعد من العوامل التي تؤدي إلى انحراف بعض الأطباء عن اخلاق المهنة الطبية وخرق القسم الطبي"[1]، إن الضرورة التنظيمية فَرضت على التنظيم أن يتكيف مع المتغيرات التي أصبحت عائقا وظيفياً و حسب تالكوت بارسونز في أحد دراساته " إن على الطبيب –لكي يضطلع بمسؤولياته العلاجية–أن يوائم مع الموقف الاجتماعي للمريض"[2]وزد على ذلك المناخ التنظيمي و طبيعة النشاط الممارسة الطبية مع كائنات بشرية ليست في

[1]-على مكاو ي وآخرون: **دراسات في علم اجتماع الطبي**، القاهرة، دار الكتاب، 1998 ص، 186

[2]- نفس المرجع: ص176

ظروف عادية(مرض) عكس المهن الأخرى التي تتعامل مع المادة الخام و الصلبة او السائلة، كل هذا أنتج مفهوم التنشئة الطبية[1] الذي من مكوناته الأساسية هي أخلاقيات الممارسة الطبية وهي كما نعلم مطب تنظيمي.

و تُعرف أخلاقيات المهنة بأنها "مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته تجاه عمله، وتجاه المجتمع ككل، وتجاه نفسه وذاته"[2]، تختلف الاعمال كثيرا فالأداء المهني له مفهوم او سع من الأداء الوظيفي، فهو يتطلب قيام صاحبه بالتزامات معينة تجاه عدة أطراف، وليس فقط استيفاء الحد الأدنى المطلوب منه من قبل رؤسائه، يقوم بها بشكل آلي، ثم يغادر إلى منزله في نهاية الدوام ويأخذ أجره في نهاية الشهر، وهذه الخاصية هي أولوية بالنسبة للممارسة الطبية، وبمفهوم عام لكل مهنة أخلاقيات مهنية وهذه الأخلاقيات تحكمها و تظهر مع تطور المهنة وانتظامها، ويمكن أن تكون في مدونة او ميثاق متفق عليه وقد تصل إلى حد التقنين. ومنه نستنتج أن أخلاقيات المهنة: [3]

- مرتبطة بالممارسة العملية لهذه المهنة،
- تفرض واجبات ومسؤوليات على المهني، وتمنح في كثير من الأحيان حقوق لرواد وزبائن تلك الخدمة، أو خصائص والشروط على المنتجات والمخرجات بشكل عام.
- تستلزم الاحترام والتطبيق إما ذاتيا او بتدخل هيئات متخصصة مسؤولة على ذلك.

---

[1]– مكاو ي على وآخرون: المرجع مذكور سابقا ص 178

[2]–عبدالرحمن صالح : **رؤى في تأهيل معلم القرن الجديد**. السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية،2002،ص.56

[3]– مرعي توفيق وآخرون: **أخلاقيات مهنة**، مسقط، شركة مطبعة عمان و مكتباتها المحدودة، 1993،ص65.

- منظومة القيم الخاصة بالفرد طبقاً لتربيته وتكوينه ودرجة تدينه
- منظومة القيم السائدة في المجتمع بصفة عامة
- لوائح آداب المهنة التي تصدرها النقابات والتنظيمات المهنية، والتي تضع القواعد المناسبة لممارسات السلوك عند قيام المهنيين التزاماتهم تجاه الأطراف المختلفة (العملاء، الزملاء، المرؤوسين، المجتمع، المهنة)

3-أخلاقيات المهنة الطبية.

وبما أن الأخلاقيات تقدّر بقيمة القرار المتّخذ انطلاقا من السلوك الإنساني، ونظرا لأهمية الممارسة الطبية في المجتمع الحديث، وأصبح نشاط هذه المهنة نشاطاً اجتماعياً بمعنى هو في تفاعل دائم مع البشر(كل فئات المجتمع المختلفة و المتباينة في السن و مستوى تعليمي و الجنس و الحالة المرضية...)، وتعدد علاقات العمل في هذه المهنة من زملاء و إدارة و مرضى و مجتمع و ظروف محيطة بها، جاءت مدونات و مواثيق ودساتير أخلاقيات مهنة الطب لكي تضيف و تضع قواعد موضوعية لهذه المهنة التي لا تختلف الإنسانية عن أهميتها و أهمية من يمارسها. إن الممارسة الطبية في المؤسسات العمومية الاستشفائية تختلف عن باقي التنظيمات و المؤسسات الصحية الأخرى، من مستشفيات خاصة ومستشفيات متخصصة إلى العيادات جوارية إلى قاعات العلاج، إن المستشفيات أنساق اجتماعية وثقافية و المؤسسات العمومية الاستشفائية هي نسق اجتماعيً اكثر تعقيداً، لأنه مرتبط ارتباطاً مباشراً بما هو موجود في المجتمع من قيم ثقافية و اجتماعية، ولهاته المنظومة القيمية

تأثير على أخلاقيات المهنة الطبية نظراً لطبيعة نشاط الممارسة الطبية الذي هو عبار عن مواقف اجتماعية.

4-المستشفيات كأنساق اجتماعية و ثقافية.

وأدى الاهتمام بدراسة المستشفيات على أنها انساق اجتماعية و ثقافية لإيجاد ثلاثة أبعاد تساهم في تحليلها و فهمها وهذه الابعاد هي[1]:

1 - البُعد الاول (النسق المعياري الفرعي)Normative Subsystem: يهتم هذا النسق بقواعد وأساليب ما ينبغي أن يكون عليه السلوك بين أعضاء فريق النسق الطبي في المستشفى، وفي هذه الحالة يمكن تحديد كل من القواعد الضمنية و الصريحة للسلوك المعياري.

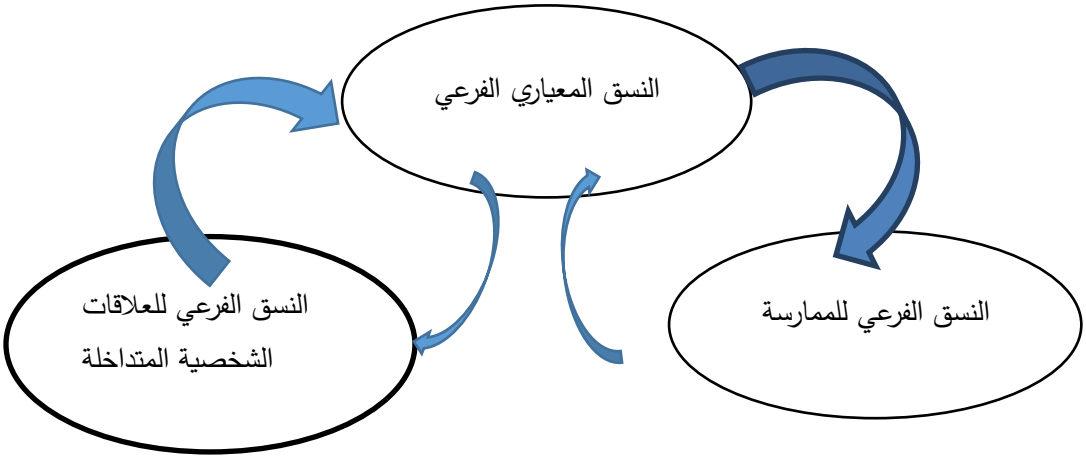
2- البُعد الثاني (النسق الفرعي للممارسة) Practice Subsystem: و في هذا النسق يمكن ملاحظة الأداء الفعلي لكل فريق طبي، من حيث مهام أعضائه وانشطتهم ووظائفهم وأدوارهم في سياق معين.

3-البُعد الثالث(النسق الفرعي للعلاقات الشخصية المتداخلة)Subsystem Interpersonal: ومن الواضح أن سلوك أعضاء النسق الطبي يكشف عن طبيعة هذه العلاقات وتفاعلاتها في الواقع، وتأثيرها على الأفراد و الجماعات، وتأثيرها مرة أخرى على الأنساق الفرعية المعيارية و أنساق الممارسة ومنه هي تحدد فعالية المستشفى في أداء وظائفها الأساسية.

---

[1]-حسن عبدالحميد رشوان: **دور المتغيرات الاجتماعية في الطب و الأمراض**، المرجع مذكور سابقاً، ص 165

ومن خلال هذه الأنساق الثلاثة المترابطة التي في تفاعلها تأخذ شكلاً لولبياً، نجد أن أخلاقيات المهنة الطبية نلتمسها في النسق الفرعي للعلاقات الشخصية المتداخلة و في النسق الفرعي للممارسة، و التي يُعتبر النسق المعياري الفرعي هو الذي تتم فيه عملية تحديد القواعد التنظيمية حيث أخلاقيات المهنة الطبية من ضمنها. و الشكل التالي يبين ذلك.



شكل رقم (8): حركة أخلاقية المهنة الطبية بين الانساق

المصدر: من أعداد الباحث

استنتاج.

من خلال ما تمّ عرضه في هذا الفصل نجد أن المطالب التنظيمية التي يقدمها التنظيم في برامج و إجراءات وقواعد من أجل بقائه و استمراره، والنقطة الاساسية هي أن هذه المطالب مثل اخلاقيات المهنة الطبية وجدت من اجل ضرورة تنظيمية، التي يفرضها التنظيم على المورد البشري بمعنى ان وجودها هو معدلٌ لسلوك المورد البشري ليكون مواكباً ومساهماً للمتغيرات المحيطة بالتنظيم.

والقصد هنا أن التنظيم لا يوجد في فراغ بل هو يعمل داخل نظم اجتماعية وثقافية يؤثر و يتأثر بها، فكل هذا المطالب التنظيمية هي مصاحبة لنظام ثقافي معين وجدت منه ولأجله، فنحن نطبق هذه المطالب كما هيّ داخل المجتمع ونريد من المورد البشري في الجزائر أن يتكيف معها كما هيّ، وفي الفصول القادمة نكتشف العلاقة بين هذه المطالب التنظيمية و المورد البشري

الباب الـــــثاني:

تحليل المعطيات

الفصل السادس: نظام

المناوبة و الثقافة المحلية

الفصل السادس : نظام المناوبة و الثقافة المحلية

تمهيـــــد.

1-الخصائص السوسيوديمغرافية

2-مرجعية العائلية كنظرة محددة للعلاقة بنظام المناوبة

3-عمل المرأة المناوبة الثقافة المحلية

4-فريق العمل المناو ب وغياب المرأة

5-البنية الرمزية الثقافية ونظام المناوبة

6-العمل ليلاً كعنصر توجيهي للفعل

7-وضعيات العمل والتفاعل

استنتاج الفرضية الاولى.

تمهيـــــــــــــــد.

في هذا الفصل نجد الجزء الأول مخصص للبيانات السيوسيوديمغرافية الخاصة بمفردات العينة وفي الجزء الثاني نجد الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى.

يعتبر برنامج المناوبة ضمن العميلة التنظيمية داخل المستشفيات و أقسام الاستعجالات الطبية وهو يخضع لمعايير و اجراءات وقواعد تضبط فيها فترات المناوبة و فرق العمل وتقسم فيها المهام كلٌ حسب تخصصه ووظيفته، فالمورد البشري يكون أمام هذه القواعد المفروضة عليه والتي تدخل ضمن إكراهات التنظيم كما سماها ميشال كروزي، فيعمل على البحث على سبل لكي يستطيع أن يتغلب على تلك الاكراهات.

وفي اقسام الاستعجالات الطبية التي يغلب التفاعل البشري المباشر على الوضعية التنظيمية فيها نجد أن تعامل المورد البشري مع نظام المناوبة يمتد إلى النظام الثقافي المتواجد به المورد البشري و المقصود هنا هو الثقافة المحلية التي يتواجد بها التنظيم (أقسام الاستعجالات الطبية)، وفي هذا الفصل الذي نريد من خلاله أن نبين بأن المورد البشري يُخضع نظام المناوبة إلى مجموعة من العادات الموجودة في مجتمعه المحلي كعمل المرأة و خروجها للعمل ليلاً وكذلك إلى نظرة المجتمع إلى العمل بنظام المناوبة وعلاقة فريق العمل بغياب المرأة ليلاً عن العمل .

1-الخصائص السوسيوديمغرافية.

جدول رقم (5) : توزيع العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	**57**	**78.1%**
أُنثى	**16**	**% 21.9**
المجموع	**73**	**% 100.0**

نلاحظ في هذا الجدول أن نسبة تمثيل الذكور قُدرت ب 78.1% من العينة و نسبة تمثيل الإناث قدرة ب 21.9%، وما يمكن قوله عن هذه التمثيل أنه يتوافق مع حالة اليد العاملة الفعلية في الجزائر التي تعتبر أغلبيتها ذكورية، وما نتوقف عنده هنا هو نسبة تمثيل الإناث إن هذه النسبة تتوافق مع وضعية المرأة العاملة في المجتمع حيث نجد أن نسبة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري قليلة، ونجدها في قطاع الصحة الذي يعتبر من المجالات التي تستقطب اليد العاملة النسوية تقدر وتعتبر نسبة تمثيل الإناث من ناحية المتطلبات التنظيمية في العمل الطبي نسبة قليلة لأن هذه المجال يتطلب يد العاملة النسوية وهذا راجع إلى طبيعة المرأة، وكذلك إلى خصوصية الحالات المرضية التي تستدعي وجود العنصر النسوي، أما من الناحية الاجتماعية فإن نسبة تمثيل الإناث يمكن النظر إليها على أن التحولات الاجتماعية و الظروف الاقتصادية والامنية التي ساهمت في الهجرة الداخلية، غيَّرت من نظرة المجتمع المحلي للمرأة الذي كان في وقت قريب لا يسمح حتى بخروجها.

جدول رقم (6): توزيع العينة حسب الفئة العمرية (السن).

الفئة العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
من 18 سنة إلى 25سنة	**35**	**47.9%**
من 26 سنة إلى 35سنة	**35**	**47.9%**
من 36 وما فوق	**03**	**% 4.2**
المجموع	**73**	**%100.0**

من خلال هذا التوزيع لمفردات العينة حسب الفئة العمرية نجد أن نسبة 94.8% سنهم أقل من 35 سنة، وهذا يبين أن أغلبية العاملين داخل قسم الاستعجالات الطبية سنهم أقل من 35 سنة لأن اغلبية المتخرجين الجدد يتم تعينهم للعمل بأقسام .

الاستعجالات الطبية، وهذا من أجل كسب خبرة أكثر و التعامل مع كل الحالات المرضية المتعددة والمتنوعة، وكذلك الاحتكاك مع كل الفئات الاجتماعية المختلفة، ويبين هذا التوزيع على أن العمل بأقسام الاستعجالات الطبية الجراحية يتطلب جهداً بدنياً والقدرة على الحركة، والعمل ليلاً و هذه الصفات الوظيفية تتوفر في هذه الفئة العمرية، حتى أن بيئة العمل داخل اقسام الاستعجالات الطبية الجراحية من ضغط و ضعف الأمن و الاعتداءات المتكررة على الطواقم الطبيبة جعلت من بيئة العمل داخل هذه الاقسام غير مستقرة وتسارع وتيرة دوران العمل فرضت نوعاً من الموارد البشرية القادرة على المواجهة.

جدول رقم (7) : توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	**47**	**64.4%**
متزوج	**26**	**35.6%**
المجموع	**73**	**%100**

نلاحظ في هذا الجدول توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية بأن نسبة 64.4 % غير متزوجين، وهذه النسبة تعكس حالة العزوف عن الزواج المنتشرة بين أفراد المجتمع حتى أنها أصبحت مشكلة اجتماعية، وهذا ما تؤكده الإحصائيات الموجودة، مع العلم أن الزواج من الظواهر الاجتماعية التي لها علاقة بالجانب الديني و الثقافي في المجتمع الجزائري خاصة في المجتمع المحلي بمعنى أن الزواج أكثر من ضرورة، ويعتبر تكوين اسرة من العوامل التي تساهم في الاستقرار الاجتماعي و تساعد الفرد على الاندماج الاجتماعي، وهذا ما ينعكس عليه كمورد بشري في المنظمة، و لا يمكن حصر اسباب هذه الظاهرة في عامل واحد بل لها العديد من العوامل منها الاقتصادية مثل الرغبة في السكن الفردي لأن العادات تغيرات و أصبح السكن العائلي غير مرغوب فيه رغم أن المنطقة لوقت قريب كانت العائلة الممتدة هي سمة هذا المجتمع المحلي.

جدول رقم (8): الأصل الاجتماعي .

الأصل الجغرافي	التكرارات	النسبة المئوية
ريفي	**19**	**% 26.02**
حضري	**54**	**% 73.98**
المجموع	**73**	**%100.0**

من خلال هذه الجدول نلاحظ توزيع العينة حسب متغير الأصل الاجتماعي حيث كانت نسبة 73.98 % أصلهم الاجتماعي ينتمي إلى بيئة حضرية، وهذا الانتماء له خصائصه من حيث السلوك و من حيث النظرة للعمل و للوظيفة و من حيث العلاقات الاجتماعية، مع العلم أنه يمكن القول بأن المنطقة التي ينتمون إليها ليست ذات الطابع الحضاري بمعنى الكلمة لأنها حديثة الوجود سنة (1859)، وهي عبارة عن مجتمع محلي كما هو موضح في الفصل الرابع من هذا العمل، و بعد القيام بعملية البحث عن مكان ميلاد أغلبية هؤلاء في سجلات العمال وجدنا أنهم مولودين خارج مقر الولاية في البلديات و المناطق المجاورة، و في مقابلة مع أحد العاملين بقسم الموارد البشرية تحدث عن هذه النقطة بأن جل العاملين ينحدرون من مناطق ذات الطابع الريفي (البدوي)، ضف إلى ذلك أنهم من أُسر يمكن القول عنها أنها مازالت متمسكة بالعادات و التقاليد و القيم التي يمتاز بها المجتمع المحلي. إن المقصود بالطابع الريفي ليس كما هو موجود في التقسيم الغربي، بل المقصود بالطابع الريفي هو الطابع البدوي كما هو موضح في الفصل الرابع من هذا العمل.

جدول رقم (9): توزيع العينة حسب متغير مدة العمل في قسم الاستعجالات الطبية

مدة العمل	التكرارات	النسبة المئوية
من 1 سنةإلى7 سنوات	**46**	**63.02**
من 8 سنوات إلى15 سنة	**19**	**26.04**
من16سنةإلى20سنة	**07**	**9.58**
أكثر من 20 سنة	**01**	**1.36**
المجموع	**73**	**% 100**

نلاحظ في هذا الجدول الذي يبين توزيع العينة حسب متغير مدة العمل بقسم الاستعجالات الطبية، أن 63.02 % مدة عملهم بقسم الاستعجالات الطبية الجراحية ما بين سنة و 7 سنوات، ثم نسبة 26.04 % مدة عملهم بقسم الاستعجالات الطبية ما بين 8 سنوات و 15 سنة، ونسبة 9.58 % مدة عملهم بقسم الاستعجالات الطبية ما بين 16 سنة 20 سنة، إن أغلبية الاجابات مدة عملهم اقل من سبع سنوات، والقراءة لهذا التوزيع هي أنه كلما زادت سنوات العمل في القسم قـلَّ عدد المنتمين إلى القسم و هذا يفسر بأن قسم الاستعجالات الطبية الجراحية ليس مكان للاستقرار الوظيفي، و أن هذه الاقسام فيها ضغط كبير على العاملين من أطباء وممرضين و مساعدين طبيين نتيجة العدد الهائل من الوافدين على اقسام الاستعجالات الطبية وفي احصائية قدمتها وزارة الصحة بان 80% من الحالات الوافدة للأقسام لا تتطلب خدمة استعجالية. لذلك نجد طلبات التحويل أو النقل موجودة بكثرة من طرف العاملين بهذا القسم .

جدول رقم (10): توزيع العينة حسب متغير المنصب.

المنصب	التكرارات	النسبة المئوية
طبيب	**12**	**16.4%**
ممرض	**17**	**%23.3**
مساعد تمريض	**44**	**% 60.3**
المجموع	**73**	**%100**

من خلال هذا الجدول الذي يعطينا توزيع العينة حسب متغير منصب الشغل نجد أن أغلبيتهم هم من المساعدين الطبيين و تقدر بـ: 60.3% ثم تأتي فئة الممرضين بنسبة مقدرة ب 23.3 % ونسبة الأطباء تقدر بـــ: 16.4% هذا يتطابق مع التنظيم المعمول به في توزيع المناصب حسب الاقسام و الحاجات.

جدول رقم (11) : توزيع العينة حسب متغير مهنة الأب.

مهنة الاب	التكرارات	النسبة %
موظف	11	15.06
موال	18	24.66
فلاح	10	13.69
بدون عمل	34	46.59
المجموع	73	100.0

نلاحظ في توزيع العينة حسب متغير مهنة الأب بأن نسبة 46.59 % هم من أسر اباؤهم بدون عمل ثم نجد النسبة المقدرة بـ 24.66% اباؤهم يمارسون مهنة تربية المواشي موالون، ونسبة مقدرة بـ15.06 % أباءهم لديهم وظائف، ونسبة مقدرة بـ13.69% أباءهم يمارسون الفلاحة، وهذا التوزيع له علاقة بطابع المجتمع المحلي حيث إن المنطقة تفتقد إلى المجمعات الصناعية و إلى مراكز التكوين المتخصصة و لا يوجد لديهم ذلك الموروث الذي يسمح لهم بممارسة مهن و حرف مثل التجارة او الحرف الصناعية، وهذا له علاقة بالصفات التي تحدث عنها على الوردي حول شخصية الرجل البدوي " فهو يختز أن يكون حائكا او صانعاً او بقالاً او معلماً او كاسباً كل ذي حرفة من الحرف التي اشتهرت بها الحضارة "[1].

[1]– على الوردي، مرجع مذكور سابقاً ص 13.

جدول رقم (12) : توزيع العينة حسب متغير عمل الام.

عمل الام	التكرارات	النسبة %
مارست عمل	4	5.48
لم تمارس أي عمل	69	94.52
المجموع	73	100

تظهر هذه النسبة بأن 94.52% امهاتهم لم يمارسوا أي عمل من قبل و أن غالبيتهن ماكثات بالبيت و هذه النسبة تتناسب مع الخصوصية الاجتماعية و الثقافية للمجتمع المحلي، ولها علاقة بنظرة المورد البشري للعمل بصفة عامة و للوظيفة بصفة خاصة، وهذا يجعل من المورد البشري بعيد عن شكل من المحيط العمالي الذي يشكل بالنسبة له مكسباً معرفياً يقرب له بعض مفاهيم العمل وعلاقات العمل و يكون على دراية بالجوانب الخاصة بالمهنة ومتطلبات التنظيم وغيرها من السلوكيات والأفعال المرتبطة بعالم المهنة و الوظيفة.

جدول رقم (13): توزيع العينة حسب متغير النسبة الفعلية للحالات التي تتطلب خدمة استعجالية.

	النسبة الفعلية	التكرارات	النسبة %
	ما بين (20%و 30 %)	67	**91.8**
	ما بين (30 % و 50 %)	6	8.2
	المجموع	73	100.0

تظهر معطيات هذا الجدول بأن ما يقدر بنسبة 91.8% يرون بأن النسبة الفعلية للحالات التي تتطلب خدمة استعجالية طبية تتراوح ما بين (20 %و 30 %)، وما أكده كذلك رئيس فرع الموارد البشرية بالمستشفى بأن هذه النسبة تتوافق مع التقارير الوزارية التي تثبت ذلك، الغاية من هذا السؤال هي معرفة نظرة العاملين للحالات المرضية وهذا يؤسس إلى كيفية التعامل مع المرضى. وفي مقابلة[1] مع أحد الأطباء صرح بأن ما نسبته 70% من الحالات المرضية التي تتقدم إلى قسم الاستعجالات الطبية لا تستحق الخدمة الاستعجالية بل هي في حاجة إلى خدمة استشفائية كان من الممكن أن تقدم له من خلال العيادات الجورية و يضيف " نحن في حاجة إلى تصفية المرضى " و المقصود عملية التوجيه التي تكون من اختصاص أعوان لذلك، وفي نفس السؤال مع ممرض صرح "

[1]– تمت المقابلة مع الطبيب س.ا يوم 2017/11/15 خارج المستشفى على الساعة 18.30 دامت 40 د

نحن في صراع مع أعوان الحماية المدنية و سائقي سيارات الإسعاف خاصة المناوبات الليلية لأنهم لا يذهبون بالمرضى إلى العيادات الجوارية بل إلى قسم الاستعجالات الطبية مباشرة "[1] وهنا تظهر ضرورة أن تكون هناك سيارات اسعاف مزودة بأعوان قادرين على تحديد طبيعة الحالات المرضية ومنه تحديد وجهتها من أجل تخفيف الضغط على أقسام الاستعجالات المرضية.

2-مرجعية العائلية كنظرة محددة للعلاقة بنظام المناوبة.

الجدول رقم (14): يبين علاقة النظرة إلى نظام المناوبة بالمرجعية في تحديد التصرفات.

إلى من تكون المرجعية في تحديد تصرفاتك؟ / كيف تنظر إلى العمل بنظام التناوب؟		العائلة		القناعة الشخصية		حسب الظروف		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
	سلبي	44	**81.5**	9	75.5	5	71.4	58	**79.5**
	ايجابي	10	18.5	3	25.0	2	28.6	15	20.2
	المجموع	54	100	12	100	7	100	73	100

نلاحظ في هذا الجدول بأن الذين أجابوا بسلبية العمل بنظام التناوب تقدر النسبة بـ 79.5% و الذين أجابوا بأن نظام التناوب إجابي تقدر النسبة بـ 20.5 %، ونعود إلى نسبة الاتجاه العام حيث نجد أن نسبة 81.5% من نسبة الاتجاه العام ترى بأن العائلة هي المرجعية لهم في تحديد التصرفات، وكذلك نجد أن 54 من مفردات العينة يعتبرون العائلة له المرجعية في تحديد تصرفاتهم.

[1] -مقابلة يوم 2018/01/15 بالمستشفى مع الممرض ط.س على الساعة 22.20 و دامت 15 د.

من خلال هذا الجدول يتضح أن نظام التناوب يُنظر له نظرة سلبية من طرف أغلبية العاملين بقسم الاستعجالات الجراحية الطبية، ونجد أن أغلبية الذين أجابوا بسلبية نظام التناوب تعود مرجعية تحديد تصرفاتهم في حياتهم إلى العائلة، وهنا يظهر الارتباط القوي بالعائلة وقوة تأثير الرابط الأُسري على القرارات المتخذة من طرف الأفراد، وهذا كله ضمن النسق الثقافي المحلي الذي هو من خصوصية المجتمع المحلي الذي ينتمي إليه غالبية العينة، إذن العائلة الممتدة و طابع السلطة الابوية والذكورية السائد فيها، وطبيعة العلاقات بين الأفراد داخل العائلة النووية التي ظاهرياً في المجتمع المحلي هي منفصلة عن العائلة الممتدة و لكن في الواقع مازال هناك ارتباط بينهما، ليس ترابط انتماء فقط بل يتعدى ذلك إلى درجة الولاء كما ورد ذلك في الفصل الرابع حول القبيلة، هذه العوامل جعلت من المورد البشري يصدر أحكاماً و سلوكاتٍ و أفعالاً داخل التنظيم لا تتوافق مع اهداف التنظيم، لأن نظام التناوب يعتبر مطلب تنظيمي ومن الضروريات التنظيمية، خاصة في تنظيم مثل المستشفى و قسم مثل الاستعجالات الطبية الذي يستحيل توقف العمل فيها ليلاً ونهاراً، وحسب ما جاء به تالكوت بارسونز وهو مذكور في الفصل الأول من هذا العمل فيما يخص وظائف التنظيم إن من وظائفه وظيفة الاندماج والتكامل: إن عليه أن يحافظ على التواؤم والانسجام بين مكوناته، إذ اعتبرنا أن المورد البشري هو أهم مكون في التنظيم، وعند العودة إلى الجدول الخاص بالحالة العائلية نجد أن نسبة 64.4% من العينة غير متزوجين وهذا يبين أن اغلبيتهم مازال يعيش مع عائلته، وهذا يزيد من قوة التعلق بالعائلة والسماع إلى ما يصدره منها، ونجد أيضا أن 73% من مفردات العينة أجابوا بأن العائلة هي المرجعية في تحديد تصرفاتهم.

وتظهر هنا إشكالية لها علاقة بالمورد البشري و لها علاقة بالتنظيم، إن نظرة المورد البشري لنظام التناوب على أنه سلبي تشكل عنده مقاومة لهذا النظام ومنه عدم الرضى عن العمل، ويحاو ل هذا العامل التخلص من هذا من خلال الغياب و العطل المرضية وإلى غير ذلك من المبررات، والتي تضيف إلى قسم الاستعجالات الطبية مشاكل أخرى، وهنا نجد التنظيم لم ينجح كمؤسسة لتنشئة الاجتماعية وفق ما جاء به رونو سانسيليو، و لم تنجح الثقافة المحلية في تنشئة الفرد وتجعله مورداً بشرياً يتكيف مع المتطلبات التنظيمية لتنظيم.

الجدول رقم(15) : يبين علاقة (إذا كانت الإجابة السَّلب حدد لماذا؟) بـ العيش مع العائلة أفضل أم السكن الفردي؟

هل العيش مع العائلة افضل أم السكن الفردي؟ / اذا كانت الإجابة بالسَّلب حدد لماذا؟	مع العائلة		سكن فردي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
لأنه يؤثر على الالتزامات العائلية	40	**82.8**	7	**46.7**	47	**75.5**
مُـرهق	4	17.2	4	40	8	21.9
فترة طويلة 16 سا	1	0.0	2	13.3	3	2.6
المجموع	45	100	13	100	58	100

نلاحظ في هذا الجدول أن ما يقدر بـ75.5% من أجابوا بأن نظام التناوب سلبي لأنه يؤثر على الالتزامات العائلية وفي هذه النسبة نكتشف بأن 82.8% يفضلون العيش مع العائلة، ونجد نسبة 21.9% اجابوا بأن سلبية نظام التناوب تعود إلى كونه مرهق، و كذلك نلاحظ بأن مجموع 58 العينة ما نسبته 79.45%يفضلون العيش مع العائلة.

يتبين من خلال هذه النسب الموجودة في هذا الجدول بأن غالبية يفضلون العيش مع العائلة وهنا يظهر بأن العيش مع العائلة يعتبر من الثوابت التي لم تتغير وأن الحياة العائلية و ما تتوفر عليه هي قوة جاذبة، وتعتبر هذه الخاصية من المميزات التي نجدها في المجتمع المحلي الذي تشكل فيه العلاقات العائلية و الارتباطات الاسرية هي من أهم مقوماته، ضف إليها البنية الأُسرية القائمة على العواطف و التلاحم العشائري، لذلك نجد أن الفرد المنتمي لهذا المجتمع المحلي هورهن الثقافة المحلية لهذا

المجتمع، إن المورد البشري يعتبر أن نظام التناوب هو عملية تنظيمية سلبية، وتعود هذه السلبية إلى وجود علاقة بين نظام التناوب و الالتزامات العائلية و ليس له علاقة بالمدة الطويلة 16 سا او بأن نظام التناوب مرهق، ونلاحظ هنا أن العوامل الداخلية الناتجة عن التنظيم (المدة الطويلة لنظام التناوب و الارهاق) لم تكن سبباً في سلبية نظام التناوب بل كان عاملاً خارجياً، وهذا العامل هو الالتزام العائلي، الذي يدخل في حدود النسق العائلي الذي هو مكون من مكونات النسق الاجتماعي وهذا من خلال عملية التفاعل و الاعتماد المتبادل في اطار النسق الثقافي المحلي وهذا وفق البنائية الوظيفية حيث يؤدي كل جزء وظيفته.

إن قراءة هذا الجدول والجدول الذي قبله رقم 15تؤكد أن أغلبية من (اطباء و ممرضين ومساعدين طبيين) داخل اقسام الاستعجالات الطبية، ينظرون إلى نظام التناوب بنظرة عدم الرضى، وهذا مؤشر على أن الوضعية التنظيمية هاته ليست في مصلحة التنظيم اولاً ثم هي عامل مرتبطة بأفعال ومردود المورد البشري، ومرتبطة بعلاقته بالتنظيم.

3-علاقةعمل المرأة وفق نظام المناوبة بالثقافة المحلية

الجدول رقم (16): يبين علاقة تواجد العنصر النسوي يداوم ليلا بـ خروج المرأة للعمل في المنطقة :

هل اصبح عمل المرأة في منطقتك؟ / هل يتواجد العنصر النسوي يداو م ليلا؟	عادي		مقبول بتحفظ		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	5	71.4	1	1.5	6	8.2
لا	2	28.6	65	98.5	67	91.8
المجموع	7	100	66	100	73	100

نجد في هذا الجدول نسبة تقدر بـ 91.8% اجابوا بأنه لا توجد نساء يعملن ليلاً بنظام التناوب، وفي هذه النسبة نجد 98.5% من الذين اجابوا بأنه لا توجد نساء يداومن ليلاً يرون بأن خروج المرأة للعمل في المنطقة أصبح مقبول بتحفظ، ونجد8.2% أجابوا بأنه توجد نساء يعملن بنظام التناوب.

نكتشف في هذا الجدول بأن الاتجاه العام يرون بأنه لا توجد نساء يداومن ليلاً بقسم الاستعجالات الطبية، وبالعودة إلى الجدول الخاص بتوزيع العينة حسب متغير الجنس نجد أن 21.9%من العينة جنسهم إناث، إذن المبرر التنظيمي لغياب المداومة النسوية بقسم الاستعجالات الطبية غير موجود، وعن إجابة عن وضعية المرأة في هذا المجتمع المحلي نجد أن المرأة وبعلاقتها بالعمل، المقصود بهذه العلاقة هو خروج المرأة للعمل في القطاعات الصناعية و الإدارية و التعليم و الصحة وغيرها من المهن التي وجدت مع التحولات الاجتماعية، لقد عبر مفردات العينة عن أن خروج

المرأة للعمل يصاحبه تحفظ، بمعنى أنه مازال هناك تلك العادات و التقاليد التي ترى في خروج المرأة لشارع بصفة عامة و خروجها للعمل بصفة خاصة هو خروج عن الأعراف و عن طبائع المجتمع المحلي، ومنه يكون عمل المرأة ليلاً عند هؤلاء أي المجتمع المحلي من الممارسات غير المرغوب فيها و التي تلقى الرفض و عدم القبول، وهذا يفسر غياب النساء من (طبيبات وممرضات و شبه طبيات) عن المداومة الليلية بقسم الاستعجالات الطبيبة، وهذا حيث تعتبر من بين العوائق التي تجدها المرأة العاملة هي المواقف المجتمعية ذات الأبعاد الثقافية و الاجتماعية من عمل المرأة خاصة في فترة المداومة الليلية.

وغياب المرأة عن فترات المداومة الليلية في قسم الاستعجالات الطبية هو خلل وظيفي، ونظراً لضرورة وجود العنصر النسوي في قسم الاستعجالات الطبية لأن هناك حالات عديدة من المرضى الذين هم من النساء تستدعي حالاتهن تدخل ممرضة من أجل العناية بهن لأن الأمر يتطلب التعامل مع مناطق حساسة من الجسم، ولقد لاحظنا العديد من المرات يلجأ إلى استدعاء ممرضة من مصلحة أخرى لكي تقوم بتلك المهام، وهذا يتطلب الوقت ويتطلب أن تكون علاقات المراقب الطبي جيدة مع المصالح الأُخرى، مع العلم أن المنطقة محافظة جداً و قضية المرأة حساسة وتتطلب الحذر في التعاطي معها.

4-فريق العمل المناوب وغياب المرأة

تمهيد:

يعتبر غياب المرأة عن فرق العمل المناوبة بقسم الاستعجالات الطبية ليلاً من السلوكيات التي ليست من المطلب التنظيمي، و التي هي خارجة عن عقلنة التنظيم حتى أنها من العوائق التنظيمية، وتعود أسباب هذا إلى الثقافة المحلية التي ترفض عمل المرأة ليلاً والمبيت خارجاً خاصة بقسم الاستعجالات الطبية.

جدول رقم(17): يبين علاقة غياب العمل كفريق بـ تقبل المحيط تواجد المرأة في العمل ليلاً

تواجد المرأة في العمل ليلاً / غياب العمل كفريق في المداومة	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	10	100	60	**95.2**	70	**95.9**
لا	0	0.0	3	4.8	3	4.1
المجموع	10	100	63	100	73	100

من خلال هذا الجدول الذي يبين علاقة تقبل المحيط لعمل المرأة ليلاً بفريق العمل نجد أن 95.9 %يرون بأن هناك غياب العمل كفريق في المداومة الليلية، وفي هذه النسبة نجد أن 95.2% أجابوا عدم تقبل محيطهم الذي يعيشون فيه لفكرة عمل المرأة في المداومة الليلية.

نجد غياب العنصر النسوي عن العمل ليلاً ومنه غيابه عن فريق العمل، علماً أن العمل كفريق يتطلب التكامل و التجانس التكامل من حيث التخصصات و التجانس من حيث وجود المورد البشري القادر على تأدية المهام، ووجود العنصر النسوي ضمن فريق العمل يعد ضروري في تنفيذ وتأدية المهام، وفي نفس الوقت نجد أن غالبية العينة أجابوا بأن المحيط لا يتقبل عمل المرأة ليلاً وهذا السؤال يؤكده ما جاء في السؤال الاول بأن عمل المرأة ينظر له على أنه مقبول ولكن بتحفظ، إن غياب المرأة عن المداومة ليلاً له علاقة بما هو موجود في المحيط و من ثقافة محلية وهذا حسب ما ذكر في الفصل الرابع عن الثقافة المحلية بأنها عنصر تغير على المستوى الداخلي أن فكرة الثقافة قد أدمجت وأعطيت أهمية باعتبارها متغيراً داخلياً ومحيطياً داخلياً على مستوى المورد البشري و على جميع المستويات داخل المنظمة ومنها العمل الجماعي او العمل كفريق، زد على ذلك الطبيعة البشرية لنشاط العاملين بقسم الاستعجالات الطبية من (أطباء و ممرضين و شبه طبيين)، بمعنى أنهم في تفاعل دائم مع العنصر البشري، أن الواقع التقني و الاقتصادي و الاجتماعي الثقافي للمحيط الذي تعيش فيه التنظيمات هي عوامل أساسية تحدد نمط العلاقات و أسلوب السلوك. ما يفسر غياب العنصر النسوي عن المداومة الليلية له علاقة بالمحيط الاجتماعي وما يحمله من رواسب و موروث ثقافي الذي له علاقة بالبناء الاجتماعي، هذا أدى إلى دوام واستمرار تلك النظرة المتعقلة بوضعية المرأة في المجتمع المحلي، والذي حدد وظيفتها بالبيت ودورها هو الأُسرة فقط، وإذا كانت المرأة العاملة عازبة فإن فكرة المبيت خارج البيت تقلل من فرص الزواج لديها، وهذه النظرة التي تعتبر تواجد المرأة ليلاً حتّى للعمل هي وضعية غير مرغوب فيها، إن هاته النظرة هي عائق أمام المرأة العاملة و أمام التنظيم، وما يفسر هذا هو كثرة الاحتجاجات و التذمر نتيجة عدم تقبل المرضى من النساء و المرافقين

لهن من أن يقوم ممرض او شبه طبي من جنس ذكر بعملية التمريض لهؤلاء المرضى من جنس النساء، هذا الموقف يتكرر يومياً مع فريق العمل، وهذا يزيد ضغطاً على فريق العمل.

5-البنية الرمزية الثقافية ونظام المناوبة.

تمهيد:

بالرجوع إلى الثقافة المحلية و ما تحمله من رموز حول طبيعة العمل ليلاً خاصة بنظام المناوبة وما يشكله من ضغط على العامل، فإن العامل يرجع إلى ماهو موجود من رموز في محيطه التي لها علاقة في تكوين أفعاله و سلوكياته.

جدول رقم(18) : يبين علاقة برنامج المناوبة بـ قضاء وقت الفراغ ليلاً.

وقت فراغك ليلا / هل يشكل ضغط برنامج المناوبة	الشارع		مع الاصدقاء		في البيت		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	2	22.2	18	**94.7**	35	**77.8**	55	**75.3**
لا	7	77.8	1	5.3	10	22.2	18	24.7
المجموع	9	100	19	100	**45**	100	73	100

من خلال هذا الجدول يتضح أن 75.3% عبروا بأن برنامج المناوبة بهذه الطريقة يشكل عليهم ضغطاً، مقابل 24.7% يرون أنه لا يشكل عليهم ضغطاً ومن بين الذين عبروا بنعم نجد أن 77.8% منهم يقضي وقت فراغه ليلاً في البيت .

إن برنامج المداومة بهذا الشكل الذي مدة المناوبة فيه 16 سا، تبدأ من الساعة الرابعة مساء إلى غاية 8 صباحاً من يوم غد ويليه يومين راحة، هذا النظام يشكل ضغط على حسب إجابات أغلبية المبحوثين وفي هذه النسبة نجد أن غالبيتهم يقضون او قات الفرغ الليلية لديهم في البيت، إن التواجد في البيت و عدم الخروج لترفيه او قضاء وقت مع الاصدقاء و البقاء في البيت دائما مع الأهل وفي النهار يؤدي نشاطاً ثانياً

وطبيعة المنطقة[1]كلها عوامل تدخل في بناء الفعل الاجتماعي بحسب بارسونز إن الفعل البشري " مرتبط بمجالين البيئة الفيزيقية والبيئة الرمزية الثقافية فالبيئة الفيزيقية كالمناخ مثلا وهي في مجملها ظروف تعتمد عليها كل الافعال"، كلها تجعل من المورد البشري يعيش نوعا من الروتين، وكما نعلم من مصادر الروتين عند ميشال كروزي نجد تأثير جماعة العمل وجو العمل على الفرد و يضيف أن الروتين له أثار، وتظهر آثار الروتين في شكل العزل الاجتماعي ونقص اواصر الصداقة بين أفراد المجموعة الواحدة أنظر الفصل الثاني من هذا العمل.

[1]– الجلفة تقع في منطقة جغرافية باردة جداً و مع دخول الخريف و قصر مدة النهار نجد 9 شهر(من سبتمبر إلى غاية ماي) مدة النهار قصيرة و الجو دائم البرودة هذه الظروف تجعل من أفراد هذه المنطقة التو اجد في البيت باكراً و لمدة اطو ل(من بداية الظلام حو الي الساعة 6 مساءاً إلى غاية يوم غد)، و هذا في ضل الامكانيات المادية المحدودة و غياب مرافق لترفيه تشكل وضعية و علاقة خاصة بين الفرد و العائلة .

الجدول رقم (19): يبين علاقة التعامل مع الغياب بـ اوقات الراحة.

عندما تكون في او قات الراحة ماذا تفعل؟ / كيف تتعامل مع غيابك:	نشاط ثاني		الراحة		التنزه		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
التغيب بدون اتخاذ اجراء.	9	15.3	0	0	0	0	9	12.3
طلب التعويض من طرف زميل	48	**81.4**	9	81.8	3	100	60	**82.2**
عطلة مرضية	2	3.4	2	18.2	0	0.0	4	5.5
المجموع	59	100	11	100	3	100	73	100

يبين هذا الجدول أن التعامل مع الغياب يتعامل معه عن طريق طلب التعويض من طرف زميل بنسبة تقدر ب82.2%وفي هذه النسبة نجد 81.4%من لديهم نشاط ثاني، ونجد 12.3% يتعامل مع الغياب من خلال التغيب بدون اتخاذ إجراء.

نجد أن غالبية الاجابات يعتمدون عند غيابهم على طلب من زميل تعويضهم في فترة المناوبة وهنا نتوقف مع الاجراء التنظيمي الواجب إتباعه في هذه الحالة وهو الاستحلاف وهو مفصل فيه في الفصل الثالث مبحث المناوبة من هذا العمل، هذا الإجراء يتم عم طريق تقديم طلب إلى رئيس القسم قبل 48 سا من موعد الغياب، ولكن وفي مقابلة[1] مع ممرض أكد على أنه عندما يريد أحدهم التغيب فإن المتعارف عليه هو بيع الليلة بمعنى أنه يطلب من زميله تعويضه مقابل مبلغ مالي و أكد أيضاً وجود زملاء معروفون بأنه من يريد التغيب يتصل بهم ويتفاهم معهم، وهنا نتطرق إلى تصريح مدير الصحة لولاية الجلفة أمام المجلس الشعبي الولائي في جوان 2015 " بأنه في سنة2014 وصلت الغيابات 70 % من العاملين في هذه المصلحة، وتم اتخاذ إجراءات في فترة 10 أشهر تعادل العقوبات المسلطة في فترة 10سنوات"

[1]– مقابلة يوم 2018/01/15 بالمستشفى مع الممرض ط.س على الساعة 22.20 و دامت 15 د.

ونجد أن 81.2% الذين عبروا عن طلب من زميل تعويضهم أثناء الغياب، أن هؤلاء لديهم نشاط ثاني يمارسونه أثناء فترة راحتهم وهذا يدل على عدم احترام المورد البشري لفترات الراحة الممنوحة له و كذلك غياب هذه الأفعال أي اعطى قيمة لفترات الراحة عن الثقافة المحلية وتشجيع المحيط على مثل هذه الممارسات الاجتماعية المتمثلة في القيام بأكثر من نشاط، وهذا ما يعتبر غياب التوافق بين المتطلبات التنظيمية الخاصة بالمورد البشري و الثقافة المحلية التي يتواجد بها التنظيم والمقصود بالتوافق هو ان لا تكون الثقافة المحلية عائق امام التنظيم، وينتج عن ذلك عدم توافق مهني، وعدم القيام بالوجبات الاجتماعية واهم من ذلك غياب التوافق النفس الاجتماعي، لأن بناء الفعل الاجتماعي أما البيئة الرمزية الثقافية فهي التي تحدد الأهداف الي يجب تحقيقها، وماهي الوسائل الملائمة لذلك، وتقيم الحدود التي لا يجب أن يتخطاها الفعل، كما وتحدد الاولويات و الاختيارات الممكنة، مبين في الفصل الأول من هذا العمل المقاربة النظرية.

6-العمل ليلا كعنصر توجيهي للفعل.

الجدول رقم (20) : جدول يبين علاقة تغير العمل بالقسم بالنقاشات الاجتماعية

من خلال النقاشات الاجتماعية كيف ينظر إلى العمل ليلاً / هل تغير العمل بالقسم	سلبي		ايجابي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
تعم	48	**82.8**	12	80.0	60	**82.2**
لا	10	17.2	3	20.0	13	17.8
المجموع	58	100	15	100	73	100

يتضح من خلال هذا الجدول أن النسبة المقدرة بـ 82.2% يريدون مغادرة العمل بقسم الاستعجالات الطبية وأن في هذه النسبة ما يقدر بـ 82.8% يجدون في النقاشات و الحوارات الاجتماعية التي تدور حول العمل ليلاً وفق نظام التناوب ينظر له نظرة سلبية، وكذلك نجد أن 58 من أصل 73 ما نسبته (79.6 %) يجدون في النقاشات والحوارات الاجتماعية التي تدور حول العمل ليلا وفق نظام التناوب ينظر له نظرة سلبية.

نجد أن البقاء و إلاستقرار في العمل بقسم الاستعجالات الطبية من طرف أصحاب المآزر البيضاء من اطباء و ممرضين وشبه طبين لا يعد من الاولويات بل جُلُّهم يسعون لمغادرة العمل بالقسم وهذا ما أكده رئيس فرع الموارد البشرية بالمستشفى[1] الذي كشف عن وجود الكثير من طلبات التنقل و التحويل المقدمة من طرف العاملين بهذا القسم، وكشف أن أغلب تلك الطلبات المقدمة، لها علاقة بنظام المناوبة و لها علاقة بضغط العمل أثناء المناوبة، وبالعودة إلى الذين يرغبون في مغادرة القسم نجد أن هؤلاء ومن خلال النقاشات الاجتماعية و الحوارات التي تتم بين

[1]- مقابلة مع رئيس فرع الموارد البشرية بالمستشفى يوم 2017/10/13 على الساعة 14.00 دامت 20د.

أفراد المحيط الاجتماعي لهم أن هذا المحيط غير مشجع للعمل الليلي، وأن النظرة السلبية تسود الموقف الاجتماعي من نظام التناوب و العمل في الليل، وهنا نجد ان الطابع التفكير التقليدي مازال يسود الحوارات الاجتماعية، هذه الحوارات و النقاشات و ما تحمله من ثقافة محلية هي لا تعمل على تشجيع العمل المورد البشري و المحيط الاجتماعي على تقبل فكرة العمل بنظام التناوب خاصة أثناء الفتّرات الليلية، على أن " وجود الضغوط وعدم الرضا الوظيفي يؤدي إلى ضعف الولاء لمكان العمل وللعمل و الإهمال"[1]، ومنه تلك النظرة حول العمل ليلاً وخاصة بقسم الاستعجالات الطبية هي عبارة عن عنصر توجيهي لفعل المورد البشري ضمن الإطار المرجعي لهذا الفاعل التي هي من التوجيهات القيمية الثلاثة للفعل التي منها النسق الثقافي عند بارسونز الذي ينظر إلى " الثقافة كنتاج من ناحية، وكعامل محدد من ناحية أخرى لأنساق التفاعل الاجتماعي الإنساني"[2] إن هذا التفاعل الحاصل بين المورد البشري من جهة و ماهو موجود من انتاج ثقافي حول اعتقاد الأفراد حول العمل ليلاً هي من أنساق الأفكار والمعتقدات التي لها تأثير في الأنساق الاجتماعية و الشخصية.

[1]-صلاح محمود د دياب، **إدارة المستشفيات و المراكز الصحية الحديثة**، الاردن، دار الفكر2009، ص 56.
[2]- نيقو لا تيما شيف: المرجع مذكور سابقا، ص 358.

7-وضعيات العمل والتفاعل.

الجدول رقم (21): هل يُعيقـك كثرة المرافقين للمريض؟ بـــ هل يعتبر محيطك الخارجي (الاهل و الاصدقاء.....)

محيطك الخارجي..... / هل يُعيقك كثرة المرافقين مع مرضى ؟	مسندًا لك		معيقاً لك		مفروضاً عليك		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	3	03	8	80	47	**88.7**	58	**79.5**
لا	7	70.0	2	20	6	11.3	15	20.5
المجموع	10	100	10	100	53	100	73	100

نكتشف في هذا الجدول أن ما يقدر بـ 79.5% يجدون في كثرة المرافقين للمرضى عائقا لهم، وبالمقابل نجد أن 20.5% يرون بأن المرافقين للمرضى لا يشكلون عائقاً لهم، و في هذه النسبة الذين قالوا نعم نجد أن 88.7% منهم ينظرون إلى أن المحيط الخارجي انه مفروض عليهم.

يعتبر هذا الجدول من المعطيات التي توضح أنه هناك علاقة بين المورد البشري داخل أقسام الاستعجالات الطبية و المحيط الخارجي الثقافي و الاجتماعي، وهنا نقصد المجتمع المحلي و ثقافته المحلية، ومن بين العادات المنتشرة بين أفراد المجتمع هي مرافقة المريض إلى المستشفى خاصة إذا كانت الحالة مستعجلة و اخذت إلى مصلحة الاستعجالات الطبية، فتتوافد اعدد كبير من الأهل و الأصدقاء إلى مصلحة الاستعجالات من أجل زيارته فهذا امر طبيعي، ولكن ما هو

غير طبيعي هو اصرار الجميع على التواجد معه أثناء فحصه و معرفة ما به[1]، ومع مساحة الغرف الصغيرة والممرات الضيقة وكثرة الحالات الموجودة، وعدم احترام الدور وعدم الانتظار حتى يتفرغ الطبيب، لأن الكل يرى الأسبقية إليه، ومع تكرار هذا المشهد يوميا، وغياب عون استقبال مؤهل لمثل هذه الظروف، نجد الاطباء و الممرضين وشبه طبيين في وضعية مهنية دائمة التفاعل و الاحتكاك مع هذا المحيط، الذي غالبية المبحوثين يجدون في هذا المحيط بكل ما يحمله من موروث ثقافي و رواسب اجتماعية هو مفروض عليهم، و لا يقدم لهم أي مساندة و لا دعم بل يشكل عائقاً امامهم من خلال ممارسات مثل (المعريفة، الابتزاز، العنف اللفظي و الجسدي.....)، وممارسة عليهم السلطة الاجتماعية عليهم التي أخذت العديد من المظاهر من عائلات نافذة و إلى ما يعرف بالمجتمع المدني الذي دوره من المفروض أن يكون مخففاً للمشاكل الاجتماعية، بل صار جزءا من المشكل مُستغلاً وضعيته القانونية في ممارسة الضغط على العاملين في كل القطاعات و ليس قطاع الصحة فقط .

وفي هذه الحالة نجد تفاعل مجموعة من النظم الاجتماعية التي من المفروض " ...هي الميكانيزم الأساسي في تشكل التكامل في الأنساق الاجتماعية ....واستدماج الأنساق القيمية في الشخصية الإنسانية ، فتكون النظام، إذن هو العملية التي تخلق التكامل و الاستقرار حقيقة، فهو يخلق همزة وصل بين الثقافة و المجتمع من ناحية، و الشخصية والدوافع من ناحية أخرى....

[1]– و من بين الحالات التي تكررت، و جدنا سيدة موضوعة على سرير متحرك، أمر الطبيب بنقلها إلى غرفة اخرى من اجل العلاج، فكان سبعة من المرافقين لها يحيطون بذلك السرير(4 رجال و ثلاث نساء) و دخلوا معها الغرفة فطلب الممرض منهم مغادرة الغرفة فرفض بعضهم، حتى تطلب الامر تدخل رجل الامن من أجل ذلك.

الجدول رقم (22): يبين علاقة او قات الراحة بـ تناقص النشاط العمل اثناء المناوبة

عندما تكون في او قات الراحة ماذا تفعل؟ / متى يتناقص نشاطك في العمل اثناء المناوبة؟	نشاط ثاني		الراحة		التنزه		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
بعد 4 ساعات	25	**43.9**	4	36.4	0	0.0	29	**39.7**
بعد 6 ساعات	28	**49.1**	5	45.5	4	80.0	37	**50.7**
بعد10 ساعة	4	7.0	2	18.1	1	20.0	7	9.6
المجموع	57	100	11	100	5	100	73	100

يتضح من خلال هذا الجدول أن 50.7% يتناقص نشاطهم بعد 6ساعات من بداية العمل و 39.7% يقل نشاطهم بعد 4ساعات من بداية المداومة، ويمكن القول أن (90.4% يقل نشاطهم بعد 6 ساعات)، وفي هاتين النسبتين نجد 90 % من لديهم نشاط ثاني.

كما نعلم بأن مدة المداومة هي 16 ساعة جُلها في الفترة الليلية وتبدأ على الساعة الرابعة مساءا، ونلاحظ من خلال هذا الجدول ما يقدر بـ 90.4% يتناقص نشاطهم بعد 6 ساعات من بداية المناوبة وهذا النظام معمول وفق برنامج يناسب يومين من الراحة، بمعنى انه من يعمل بهذا البرنامج يكون جاهزاً من كل الجوانب خاصة الفيزيولوجية وهذا الشرط التنظيمي يجب احترامه من خلال اعطاءِ الجسم ما يحتاجه من راحة.

والمورد البشري في علاقة مباشرة مع الجوانب الثقافية المحلية التي تحدد جل افعاله و تصرفاته، هذه الثقافة فرضت نمطاً من العيش حيث بعد خروج المورد البشري من فترة المناوبة من المفروض أن يعمل على توفير الراحة لنفسه من خلال بعض الممارسات الاجتماعية مثل الراحة او التنزه، هذه الممارسات تكون من انتاج الثقافة المحلية التي تجعل من العائلة تكتسب هذا الفعل

الاجتماعي، وتجعل من ثقافة الاستثمار الاقتصادي في المرافق الخاصة بالتنزه والترفيه هي من أولويات أفراد المجتمع، وكما نعلم أن هاته الممارسات الاجتماعية هي جزء من المتطلبات الاجتماعية للحياة الحديثة لا يمكن الاستغناء عنها بل هي عنصر مكون للحياة في المدينة إن الغالبية يمارسون نشاطاً ثانيا أثناء فترة الراحة الممنوحة لهم، و هم بنفس الوقت يتناقص نشاطهم بعد6 ساعات من بداية المناوبة، وهذا يوضح غياب الكثير من المؤشرات الاجتماعية الدالة على توفـــر الثقافة المحلية على مفاهيم مرتبطة بالحياة الحديثة مثل المسؤولية الاجتماعية وغيرها من المفاهيم التي تجعل من المورد البشري أن يتمكن من القدرة على التكيف مع المتطلبات التنظيمية و التأقلم مع مخرجات الثقافة المجتمعية.

استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال مجمل نتائج الجداول الخاصة بالفرضية الأولى بأن " تـُعد الثقافة المحلية و مكوناتها عاملا حاسماً بالنسبة للمورد البشري في التعامل مع برنامج نظام المناوبة" وهذه النتائج كانت كما يلي:

نجد بأن الذين أجابوا بسلبية العمل بنظام التناوب تقدر النسبة بـ **79.5%** و الذين أجابوا بأن نظام التناوب إيجابي تقدر النسبة بـ 20.5 %، ونعود إلى نسبة الاتجاه العام حيث نجد أن نسبة 81.5% من نسبة الاتجاه العام كانت ترى بأن العائلة هي المرجعية لهم في تحديد التصرفات، وكذلك نجد أن 54 من مفردات العينة يعتبرون العائلة له المرجعية في تحديد تصرفاتهم، ونجد أن ما يقدر بـ75.3% أجابوا بأن نظام التناوب سلبي لأنه يؤثر على الالتزامات العائلية وفي هذه النسبة نكتشف بأن 82.8% يفضلون العيش ضمن العائلة، ونجد نسبة 21.9% اجابوا بأن سلبية نظام التناوب تعود إلى كونه مرهق، و كذلك نلاحظ بأن58 ما نسبته 79.45% يفضلون العيش مع العائلة. ونجد ما نسبته تقدر بـ 91.8% اجابوا بأنه لا توجد نساء يعملن ليلاً بنظام التناوب، وفي هذه النسبة نجد 98.5% من الذين اجابوا بأنه لا توجد نساء يدومنا يرون بأن خروج المرأة للعمل في المنطقة اصبح مقبول بتحفظ، ونجد 8.2% اجابوا بأنه توجد نساء يعملن بنظام التناوب، ونجد ان علاقة تقبل المحيط لعمل المرأة ليلاً بفريق العمل نجد أن 95.9 %يرون بأن هناك غياب العمل كفريق في المداومة الليلية، وفي هذه النسبة نجد أن 95.2% أجابوا عدم تقبل محيطهم الذي يعيشون فيه لفكرة عمل المرأة في المداومة الليلية، ويتضح أن 75.3% عبروا عن بأن برنامج المناوبة بهذه الطريقة يشكل عليهم ضغطاً، مقابل 24.7% يرون أنه لا يشكل عليهم ضغطاً ومن بين الذين عبروا بنعم نجد أن 77.8% منهم يقضي وقت

فراغه ليلاً في البيت . ونجد أن التعامل مع الغياب عن طريق طلب التعويض من طرف زميل بنسبة تقدر ب82.2% وفي هذه النسبة نجد 81.4% لديهم نشاط ثاني، ونجد 12.3% يتعامل مع الغياب من خلال التغيب بدون اتخاذ اجراء. يتضح من خلال هذه أن النسبة المقدرة بـ 82.2% يريدون مغادرة العمل بقسم الاستعجالات الطبية وأن في هذه النسبة ما يقدر بـ 82.8% يجدون في النقاشات و الحوارات الاجتماعية التي تدور حول العمل ليلاً وفق نظام التناوب ينظر له نظرة سلبية. وكذلك نجد أن 58 من أصل 73 (79.6 %) يجدون في النقاشات والحوارات الاجتماعية التي تدور حول العمل ليلاً وفق نظام التناوب ينظر له نظرة سلبية، ونكتشف بأن ما يقدر بـ 79.5% يجدون في كثرة المرافقين للمرضى عائقا لهم، وبالمقابل نجد أن20.5% يرون بأن المرافقين للمرضى لا يشكلون عائقاً لهم. و الذين قالوا نعم نجد أن 88.7% منهم ينظرون إلى أن المحيط الخارجي انه مفروض عليهم ونجد أن 50.7% يتناقص نشاطهم بعد 6 ساعات من بداية العمل و 39.7% يقل نشاطهم بعد 4 ساعات من بداية المداومة، ويمكن القول أن (90.4% يقل نشاطهم بعد 6 ساعات)، وفي هاتين النسبتين نجد 90 % من لديهم نشاط ثاني. بما أن غالبية نتائج الجداول ونسبها تتجه نحو أن المورد البشري (أطباء، ممرضين، مساعد ممرض) داخل أقسام الاستعجالات وفي تعاملهم مع برنامج نظام المناوبة يعتمدون على مجموعة من السلوكيات و الافعال مرجعيتهم في ذلك بعض مكونات ثقافتهم المحلية من عادات وبعض الأحكام المسبقة النابعة من الأفكار الناتجة عن طبيعة المجتمع المحلي الذي يغلب عليه موروث تقليدي و رواسب البداوة التي من الخطأ الاعتقاد انها فترة زمنية، بل هي نمط ثقافي يرتبط ظهوره بقوة و ضعف الدولة، وينتج عن قوة و ضعف الدولة ضعف وقوة التنظيم ومنه يصبح نظام

المناوبة كمطلب تنظيمي لا يخضع للقواعد و الإجراءات التنظيمية بل يتعامل معه وفق ما يحمله المورد البشري من ثقافة محلية.

الفصل السابع:

العمل النقابي و الانتماء القبلي

الفصل السابع: العمل النقابي و الانتماء النقابي

تمهـــيد

- الفعل النقابي
- الحركة الاجتماعية والفعل النقابي
- الانتماء القبلي كخيار استراتيجي

استنتاج

تمهيـــــــــــــــــــد.

من بين المطالب التنظيمية نجد العمل النقابي الذي يعتبر خياراً بالنسبة للمورد البشري من خلاله يستطيع تحقيق أهدافه و الحفاظ على مكتسباته والبحث عن حقوقه، ومن خلال هذا الفصل الذي نبين أنه يوجد خيار اخر للمورد البشري، يعمل فيه الفاعل (المورد البشري) على تشكيل وحدة اجتماعية داخل التنظيم متمثلةً في الانتماء القبلي التي يسعى إلى تحقيق أهدافه و البحث عن امتيازات اخرى ويبني استراتيجيات من أجل ذلك.

ونعتبر أن الفاعل(فرد أو جماعة) جعل هذا الخيار و هو الانتماء القبلي سبيلاً وبديلاً عن العمل النقابي، وبناء له نسقاً للفعل مستمداً هذا السلوك من ثقافته المجتمعية و من محيطه المشجع على هكذا أفعال و سلوكيات، ومن مجتمعه المحلي.

1-الفعل النقابي.

تمهيد:

يكتسب المورد البشري قدرته على الفعل النقابي من ممارسته لنشاطات الحركات الاجتماعية داخل المجتمع، ومنه يدرك ضرورة العمل النقابي داخل التنظيم كمطلب تنظيمي، أمّا إذا كان هناك خيارات أخرى داخل التنظيم، هي نتاج الثقافة المجتمعية للفرد فإن الفعل النقابي يغيب عن الممارسة الفعلية له داخل التنظيم.

جدول رقم (23): يبين علاقة الانخراط في النقابة بـ ممارسة عمل الجماعي او السياسي من قبل

هل مارست العمل الجمعوي أو السياسي من قبل / هل انت منخرط في نقابة ما؟		نعم		لا		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%
نعم		0	0.0	2	3.4	2	2.7
لا		15	100	56	**96.6**	71	**97.3**
المجموع		15	100	58	100	73	100

يبين هذا الجدول بوضوح أن ما نسبته المقدرة بـ 97.3% لا ينخرطون في أي نقابة، وفي المقابل نجد 2.7%هم من ينخرطون في نقابة، وأن في نسبة المنخرطين نجد 96.6% من لم يمارسوا أي عمل جمعوي أو سياسي.

يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبية لا ينخرطون في أي نقابة، رغم وجود فروع نقابية تنشط داخل المستشفى منها الاتحاد العام للعمال الجزائريين وفروع نقابية مستقلة ونجد كذلك أن الغالبية لم يمارسوا من قبل أي عمل جمعوي أو سياسي، ويتبين أن العمل النقابي غائب تماماً عن ساحة قسم الاستعجالات الطبية، وأن الذين لم يمارسوا من قبل نشاطات ذات طابع جمعوي أو سياسي ليس لديهم أي رصيد يتعلق بالممارسة تخص الحركة الاجتماعية، لا من ناحية نشاط يحمل الطابع الجمعوي أو حتّى نشاط يحمل الطابع السياسي. وبالرجوع إلى المجتمع المحلى نجد أن النشاط السياسي و العمل الجمعوي لا يعتبران من التقاليد الراسخة في ثقافة هذه المنطقة، وبما أن النشاط السياسي كان محصوراً في الحزب الواحد قبل التعددية، والانخراط في الحزب لم يكن عملاً سياسيا فعلياً، بل كانت مجرد مشاركة في المهرجانات و الاحتفالات وكان الانضمام إلى الحزب إجبارياً على الاطارات، ومع دخول التعددية الحزبية سنة 1989 اقتصر العمل السياسي

على فتح مكاتب بالمنطقة تابعة للأحزاب الموجودة بالشمال، تظهر نشاطاتها مع المواعيد الانتخابية وتختفي بعدها، والعمل الجمعوي محصور في جمعيات المساجد و جمعيات الاحياء ونشاطها يغلب عليه المستوى الخاص بها.

و بالعودة إلى فكرة تشكيل وعي مجتمعي يشجع الحركات الاجتماعية داخل أيّ لمجتمع، هذا مرتبط بمدى احتكاك أفراد المجتمع مع المجتمعات التي تشهد حركات اجتماعية من (عمل سياسي، عمل نقابي، عمل جمعوي....)، ويتم ذلك عن طريق النشاط الاقتصادي أو الهجرة، و المنطقة تفتقر إلى النشاط الصناعي الذي يتم فيه تكوين وعي عمالي بضرورة وجود عمل نقابي، و كذلك أن أبناء المنطقة لم يهاجروا لا داخل الوطن و لا خارج الوطن لأن هذا التفاعل يساهم في اكتساب ثقافة الحركات الاجتماعية و حسب دراسة مقدمة من طرف حسين زبيري فإن "إن النقابيون الجزائريون تكونوا خاصة في المهجر "[1] مع العلم أن العمل السياسي ولد قبل العمل النقابي وبنفس الكيفية أي تكونت النخبة خارج الوطن ، إن النشاط النقابي هو نسق مثل باقي الانساق الأُخرى الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية، والنسق النقابي هو في تفاعل مستمر مع باقي الانساق في عملية تكاملية بين أفراد النقابة و بين النقابة و الانساق الأُخرى.

[1]–حسين زبيري، المرجع مذكور سابقاً، ص.220.

الجدول رقم (24): يبين علاقة الانخراط في العمل النقابي بممارسة أحد الوالدين العمل النقابي.

هل مارس أحد والديك العمل النقابي؟ / لماذا لم تنخرط في العمل النقابي	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
عدم وجود فرع نقابي	1	50	2	2.8	3	4.1
عدم الثقة في ممثل النقابة	1	50	36	**50.7**	37	**50.7**
عدم قدرة العمل النقابي على تحقيق اهدافي	0	0	33	**46.5**	33	**45.2**
المجموع	2	100	71	100	73	100

نجد في هذا الجدول أن ما نسبته 50.7% لم ينخرطوا في العمل النقابي نظرا لعدم ثقتهم في ممثل النقابة، ونجد كذلك 45.2% لم ينخرطوا في العمل النقابي لعدم قدرة العمل النقابي على تحقيق أهدافهم. ونجد(97.2%) من المبحثين لم يمارس أحد والديهم العمل النقابي.

من خلال هذه المعطيات التي تكشف بأن عدم الانخراط في العمل النقابي مردّه لعدم وجود ثقة في قيادة النقابة، وكذلك لعدم قدرة العمل النقابي على تحقيق اهداف المورد البشري، إذن العلاقة بين المورد البشري والنقابة مبنية على احكام مسبقة على العمل النقابي[1] كما صرح أحد الممرضين بأن العمل النقابي " يقضوا صوالحهم برك "، يقصد العمل النقابي يحقق مصالح الممثلين النقابيين فقط وعلى نظرة المورد البشري لدور و وظيفة العمل النقابي، وكما هو موضح في الجدول السابق أن المجتمع المحلي يفتقد إلى العوامل الاقتصادية و الاجتماعية المشجعة لوجود العمل النقابي، ومن خلال الجداول الخاصة بالبيانات الشخصية نجد أن 97.2% لم يمارس احد من والديهم أي عمل نقابي من قبل وهذا طبيعي، لأن 11%فقط من آباء هؤلاء يمارسون وظائف، وأن 95% من امهات هؤلاء لم تمارسنا أي عمل، وعدم وجود طبقة اجتماعية عمالية

[1]- المقابلة تمت بالمستشفى مع الممرض ط.س يوم 2018/01/12 على الساعة 23.30 دامت 20 د.

داخل المجتمع المحلي وغياب التنشئة الأُسرية على مبادئ وافكار وعقلية النشاط النقابي جعل هناك قطيعة او هوّة لدى المورد البشري وعدم الثقة في النقابيين و في العمل النقابي.

إذن الفاعل وهو المورد البشري من خلال سؤالنا له عن تحقيق أهدافه يرى في العمل النقابي ليس من استراتيجياته التي يعتمد عليها في تحقيق اهدافه داخل التنظيم ويعتبر التفاعل ضمن النسق النقابي ليس هو المجال الذي يعتمد فيه على رهاناته، ولا يمكن أن يسعى من خلاله إلى إيجاد منطقة الشك التي تسمح له أن يكسب نوعاً من السلطة، إن العمل النقابي هو ساحة لتفاو ض التي يسعى المورد البشري لتحقيق و كسب أكبر من الامتيازات. ونجد في دراسة لزبيري حسين يؤكد على أن هناك ما تقدر نسبته 15.80% من النقابيين سنهم أقل من 40سنةهذا يدل على غياب فئة الشباب عن العمل النقابي.

الجدول رقم (25) : يبين علاقة النشاط النقابي داخل المؤسسة بـ العمل الجمعوي داخل المجتمع.

تنظر إلى العمل الجمعوي و السياسي داخل مجتمعك[1] / هل تهتم بالنشاط النقابي	غير مفيد		مفيد		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	12	19.0	0	0	12	16.4
لا	51	**81.0**	10	100	61	**83.6**
المجموع	63	100	10	100	73	100

نجد في هذا الجدول أن 83.6% لا يهتمون بالنشاط النقابي الموجود بالمؤسسة و بالمقابل.16.4% يهتمون بهذا النشاط، في حين نجد أن ما نسبته تقدر بـ 81.0 % من الذين قالوا لا يهتمون يعتبرون العمل الجمعوي و السياسي داخل المجتمع غير مفيد .

من خلال هذا الجدول الذي يوضح أن غالبية لا يهتمون بالنشاطات النقابية الموجودة داخل المؤسسة إذن ليس الانخراط في العمل النقابي بالذي هو لا يلقى اهتمام فقط بل كذلك النشاطات التي تقام ليس محل اهتمام المورد البشري، ومنه العمل النقابي عند الفاعلين داخل قسم الاستعجالات الطبية لا يشكل نسقاً للتفاعل، وأن الأغلبية يجدون في العمل الجماعي و السياسي غير مفيد لهم داخل المجتمع المحلي الذي ينتمون إليه وليس من ثقافتهم المحلية اعتبار هذه النشاطات ذات أهمية في حياتهم، وفي هذه الحالة يعتبر الفاعل وهو المورد البشري بعيداً كل البعد عن النسق النقابي من خلال نظرته لعدم وجود فائدة من ممارسة او المشاركة في الاعمال

[1]- عبارات مثل (العمل الجمعوي و العمل السياسي، العمل الجماعي) هي ما يدل على الحركة الاجتماعية، التي من خلالها يكتسب الفرد فكرة العمل النقابي و يدرك دور العمل النقابي للفرد و للمنظمة. عن طريق الاحتكاك و نقل التجارب بين أفراد المجتمع .

الاجتماعية مثل العمل الجمعوي و العمل السياسي ... هذه الممارسات الاجتماعية هي التي تُكون لدى الفرد تلك المفاهيم المتعلقة بالحياة الحديثة، خاصةً ما ارتبط بالعمل على شكله الحالي.

غياب المشاركة والاهتمام بالعمل النقابي لدى المورد البشري هو غياب و عدم استمرارية الفعل اجتماعي الموجود داخل النسق الثقافي الذي نشأ فيه الفرد لأن العمل النقابي يستمد وجده من خلال مجموع الافعال الاجتماعية التي تتم بين أفراد المجتمع و تعمل على تشكيل الوعي و تكوين الفرد، لكي يتمكن من التوفيق بين المتطلبات التنظيمية و ثقافته المجتمعية، وكما أشرنا من قبل أن طبيعة هذا المجتمع المحلي يغلب عليه البناء المجتمعي التقليدي رغم أنه يظهر عليه البناء الاجتماعي الحديث وكما نعرف أن الانتماء القبلي يشكل اولوية في تكوين المجتمع المحلي بالنسبة للفرد، ويعد من الضروريات الحياتية التمسك بالروابط العشائرية والعلاقات القبائلية، فهي تحل محل العمل الجماعي و الجمعوي الذي أو جدته الحياة الحديثة، بل حتّى أن الانتماء القبلي يُستغل في الكثير من الأحيان في العمل السياسي و في تصريح لأحد السياسيين الذي أقر بدور العروشية في نجاح حزبه، الشاهد هنا أن الانتماء القبلي مرتبط بكل العلاقات الاجتماعية وهذا يؤكد على أن الانتماء القبلي هو امتداد لفعل اجتماعي ينقله معه المورد البشري من مجتمعه المحلي إلى كل انشطته الاجتماعية بما فيها مكان. عمله حتّى و إن كان التنظيم، الذي هو مكان عمله و له تلك الخصوصية التنظيمية.

2-الحركة الاجتماعية و العمل النقابي.

تمهيد:

العمل النقابي في الجزائر له مسار مرتبط بالحركات الاجتماعية التي حدثت وتكونت أثناء الاستعمار الفرنسي، وتمركز نشاطها بالشمال خاصة بالمناطق التي تواجد فيها النشاط الاقتصادي، وتعد المناطق التي حدثت الهجرة منها إلى او روبا، هي عامل احتكاك مع الطبقة العمالية الأُوروبية، لذلك نجد العمل النقابي في الجزائر ينتشر في مناطق معينة دون اخرى، وغيابه في مناطق اخرى شجع الانتماء القبلي كخيار بديل عن العمل النقابي.

جدول رقم (26): يبين علاقة نظرة حول النشاطات النقابية داخل المؤسسة بـ رفض المشاركة افي الأعمال ذات طابع جمعوي.

لماذا ترفض المشاركة في..... / كيف تنظر إلى النشاطات النقابية	بُعده عن اهدافه الحقيقة		الاشخاص الممثلين له		يخدم مصالح خاصة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
صالح العمال	1	14.30	6	10.7	0	0.0	7	9.6
صالح القادة النقابيون	5	71.4	46	**82.1**	9	90	60	**82.2**
في صالح المؤسسة	1	14.30	4	7.1	1	10.0	6	8.2
المجموع	7	100	56	100	10	100	73	100

يتضح من خلال هذا الجدول أن 82.2%يرون بأن النشاطات الخاصة بالنقابات هي في صالح القادة النقابيون، و في هذه النسبة نجد أن 82.1% يرفضون المشاركة في الأعمال ذات الطابع الجمعوي لعدم رضاهم عن الممثلين عن هذا الأعمال.

يوضح هذا الجدول أن الغالبية يعتبرون أن نظرتهم للنشاطات النقابية أنها تصب في مصالح القادة الممثلين للنقابات، ونلاحظ أن رفضهم المشاركة في النشاطات و الأعمال ذات الطابع الجماعي و الجمعوي داخل مجتمعهم يعود كذلك إلى مشكلة الممثلين لهذه العمال و النشاطات، وفي الحالتين أي داخل التنظيم وهو العمل النقابي وخارجه و هو النشاطات الاجتماعية نجد أن مشكل الممثلين هو السمة المشتركة، ويعتبر ممثل النقابة هو عنصر جذب أو عنصر

نفور من العمل النقابي، هناك جانبان لهذا الرفض الأول له علاقة بالأشخاص الممثلين من حيث أنهم يفتقدون إلى صفات الثقة التي يجب أن يتحلى بها الممثل أو القائد و الثاني وهذا هو المهم وهو ما له علاقة بالمجتمع المحلي و بقضية الروابط الاجتماعية السائدة بين أفراد هذا المجتمع و إلى الثقافة المحلية التي كرست نوع من عدم الثقة بين أفراد المجتمع نتيجة إلى فكرة القبلية التي تجعل من أفعال الأفراد متعلقة بمفهوم الولاء، أي عدم الثقة في الغير و الثقة العمياء في ابن القبيلة حتّى أنك تسمع كثيراَ مصطلح " اهلا بن عمو "

المورد البشري يبحث عمَّن يضع فيه ثقته داخل التنظيم و يحقق له أهدافه وهذا في نظره لا يتحقق من خلال العمل النقابي و ما زاد في تثبيت وجهة النظر هذه هي المرجعية الثقافية للمورد البشري التي نجد دراسات عديدة تؤكد التوجه القرابي في التعامل لدى العامل الجزائري ومنها دراسة على الكنز التي تظهر بشكل واضح العامل الجزائري في الكثير من الأحيان يفضل التعامل مع الأقارب من أبناء قريته بدلاً من أصدقاء العمل وتظهر قوة الانتماء القبلي التي تصل إلى درجة الولاء و تظهر قوة العلاقات الاجتماعية العمودية على حساب العلاقات الاجتماعية الافقية التي يمتاز بها التنظيم.

الجدول رقم (27): علاقة التحالفات العمالية بـ تشجيع الانتماء إلى الجمعيات والمنظمات.

هل هناك تشجيع على الانتماء إلى الجمعيات والمنظمات / هل توجد تحالفات عمالية داخل مؤسستك	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	14	82.4	46	**82.1**	60	**82.2**
لا	3	17.6	10	17.9	13	17.8
المجموع	17	100	56	100	73	100

يبين هذا الجدول ان 82.2% يرون بأنه توجد تحالفات داخل المؤسسة و في المقابل نجد 17.8% لا يرون أن هناك تحالفات عمالية داخل المؤسسة، وفي النسبة التي قالوا نعم توجد تحالفات نجد 82.1% يعتبرون محيطهم لا يشجع على الانتماء إلى الجمعيات و المنظمات[1].

من خلال الجدول السابق تبين أن العمل النقابي ليس من الاولويات و ليس هو النسق الذي يحقق أهداف الفاعلين أفراداً و جماعات، وفي هذا الجدول يتضح أن الغالبية يقولون أنه توجد تحالفات داخل المؤسسة وبم أن الغالبية لا ينخرطون في العمل النقابي و لا يعتبرونه النسق الذي يمكن أن يحقق لهم الأهداف، فلقد اختار المورد البشري تحالفات اخرى تكون مناسبة له يسعى من خلالها لتحقيق أهدافه داخل التنظيم، وهذه التحالفات هي نسق غير رسمي بدليل أنه لا يوجد داخل التنظيم ما يظهر وجود مكونات رسمية مثل النقابات أو غيرها من التنظيمات.

ونكتشف في هذا الجدول الذين يرون غياب التشجيع على الانتماء إلى الجمعيات و التنظيمات الاهلية داخل المجتمع، وهذا يجعل من بقاء الأفراد داخل هذا المجتمع المحلي يعيشون

[1]– الجمعيات و المنظمات الاهلية هي من المؤسسات الاجتماعية التي يتكون فيها الفرد على العمل الجماعي و فيها يكتسب كيفية العمل مع الاخرين دو ن مراعاة أي خلفيات، و هي من المتطلبات المجتمع الحديث لأنها هي ضمن عملية تكاملية مع باقي الانظمة الاجتماعية الاخرى.

في تباعد عن بعض ويتمسّكون ببقاء ضمن جماعتهم القريبة، وهذه الجماعات المتمثلة في العشيرة او القبيلة لذلك هو دائما في ريب من الاخر و يعامل الذي هو ليس من قبيلته أو من عرشه كأنه غريب، هذا السلوك لم يتمكن المورد البشري من أن يتركه خارج التنظيم بل نقله معه، وجعل من تحالفات أُخرى غير العمل النقابي هي السائدة و هي المعمول بها، وما أكدته مادلين دوجلاس من أن " كلم ازاد الاندماج خضع اختيار المرء بقواعد مفروضة عليه من الخارج، وكل ما كان نطاق تلك القواعد شاملاً و ملزما نقصت مساحة التفاوض المتاحة في حياة الفرد، اختبار الانضمام إلى جماعات او تنظيمات خارج نطاق القبيلة او العشيرة أمر صعب نظراً لوجود قواعد ملزمة تجعل الفرد لا يملك اختيارات اخرى في حياته.

إذا كان المورد البشري لا يلقى التشجيع من طرف مجتمعه و نسقه الثقافي على أن يكون عضواً في جماعة أُخرى غير جماعة القبيلة، فإن العمل النقابي بالنسبة له هو خروج عن نطاق المسموح به من طرف جماعته فإنه داخل التنظيم يختار تحالفات اخرى تسمح له بأن يحقق أهدافه.

3-الانتماء القبلي كخيار.

تمهيد:

التحالف و بناء نمط من العلاقات على اساس الانتماء القبلي و اختيار الانتماء القبلي كلها استراتيجيات داخل التنظيم يسعى الفاعل و هو المورد البشري لها كخيار بديل عن العمل النقابي الذي بالأساس هو غير موجود كممارسة فعلية داخل المجتمع.

جدول رقم(28): يبين علاقة طبيعة التحالفات بـ ميل المحيط الاجتماعي إلى الانتماء القبلي.

هل محيطك الاجتماعي يميل إلى الانتماءات القبلية / ماهي طبيعة هذه التحالفات		تعم		لا		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%
	التحالف على أساس المهنة	5	8.5	2	14.3	7	9.6
	التحالف على أساس التخصص	8	13.6	0	0.0	8	11.0
	التحالف على أساسا الانتماء لنفس القبيلة	**38**	**64.4**	12	85.7	50	**68.5**
	تحالفات اخرى	8	13.6	0	0.0	8	11.0
	المجموع	59	100	14	100	73	100

من خلال هذا الجدول يتضح أن ما نسبته المقدرة بـــ 68.5% يرون بأن التحالفات الموجودة داخل المؤسسة لها طابع قبلي و في هذه النسبة نجد 64.4% من قالوا نعم بأن المحيط الاجتماعي لهم يشجع على الانتماءات القبلية، و59 من مفردات العينة 80% قالوا أن المحيط يشجع على الانتماءات القبلية.

نجد في هذا المعطيات وجود تحالفات داخل المؤسسة ومرجعية هذه التحالفات هي الانتماءات القبلية، ولا علاقة لهذه التحالفات بالتخصص أو المهنة التي غالبا ما نجد أن التحالفات داخل التنظيم تتشكل على أساس مهني أو على اختصاصي أو تتشكل بالانخراط في عمل نقابي، وفي هذا الوضع يظهر أن المورد البشري اختار نسقا داخل التنظيم من بين الخيارات المتاحة له، وهنا لا نقول بأن التنظيم يتيح ويسمح بمجموعة من الخيارات من بينها الانتماء القبلي بل نقصد العمل النقابي كخيار من بين الخيارات التي يعمل التنظيم على جعلها مطلباً تنظيميا مكملاً لباقي الوظائف الأُخرى لتنظيم.

وبالرجوع إلى التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي نجد أنه من بين المبادئ التي تحدث عنها و التي يسعى الفاعل من خلالها إلى التموقع داخل التنظيم هي التحالفات ضمن نسق الفعل الملموس الذي يبين كل من كروزي على أنه " مجموعة إنسانية مهيكلة تنسق افعال مشاركيها بآليات ألعاب مستقرة نسبيا تُبقي على البنية، أي استقرار ألعابها و العلاقات فيما بينها، بآليات ضبط تؤسس بدورها ألعابا أُخرى"[1]، وهذا ما ينطبق على التحالفات التي تنشأ داخل التنظيم و يكون الرابط الأساسي بين المنظمين إليها هو الانتماء القبلي، هذا النسق يكون خياراً بالنسبة للفاعلين داخل التنظيم لكي يحققوا مكاسب فردية وجماعية تعود عليهم كجماعة بامتيازات يستفيد منها اعضاء التحالف، و في مقابلة مع أحد الممرضين أكد على هذا بحيث صرح " إن بن عميس تساعدني على قضاء مصالحي "[2]، وهنا نقارن بين نسقين نسق العمل النقابي الذي هو من المتطلبات التنظيمية ونسق الانتماء القبلي الذي هو ضمن النسق الثقافي للمورد البشري.

[1]– جان بيار دوران، المرجع مذكور سابقاً، ص 326.

[2]– المقابلة تمت بالمستشفى مع الممرض ط. س يوم 2018/01/12 على الساعة 23.30 دامت 20 د

الجدول رقم (29): **يبين علاقة تفضيل المسؤولون التعامل .بـ الممارسة التي لها صلة بالانتماء العروشي.**

الممارسة التي لها صلة بالانتماء القبلي.. / هل المسؤولون يفضلون التعامل مع من:	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
من لديهم انتماءات نقابية	19	29.2	2	25.0	21	**28.8**
من لديهم انتماء قبلية	46	70.8	6	75.0	52	**71.2**
المجموع	65	100	8	100	73	100

يبين هذا الجدول أن 71.2% يرون بتفضيل المسؤولين التعامل مع من لديهم انتماءات قبلية، بالمقابل 28.8% من لديهم الانتماءات النقابية، و في النسبة الاو لى نجد أن 70.8% قالوا أن ظاهرة الممارسة على أساس الانتماء القبلي منتشرة بين افراد المجتمع و داخل أغلب المؤسسات الحكومية.

كما أتضح في الجدول السابق بأنه توجد تحالفات داخل التنظيم و طبيعة هذه التحالفات تعود إلى الانتماء القبلي، وفي هذا الجدول نجد أن هناك تفضيل من قبل المسؤولين في التعامل مع من هم أفراد داخل التحالفات ذات الانتماء القبلي على من هم منخرطين في العمل النقابي، ويتضح بأن التحالفات التي تأسست على روابط ذات انتماء قبلي داخل التنظيم تشكل جماعة تفاوض جعلت منها تمتلك قوة تفاوضية يستغلها كل من المورد البشري و المسؤول بالقيام بأفعال

استراتيجية[1]، يستغلها في كسب ودهم والاستعانة بهم خاصة إذ لم يكن من نفس العرش، وإذا كان من نفس العرش فأنهم بالنسبة له قوة مضافة من خلالها يتحكم في الأمور و يحقق الكثير من الامتيازات له و لجماعته.

حسب غالبية مفردات العينة فأن هذه الممارسات ليست حكراً على قسم الاستعجالات الطبية فقط بل هي منتشرة في جل المؤسسات الحكومية، إن الأمر يتعدى مجرد التعامل بل يصل إلى انك تجد كل عرش مسيطر على قطاع معين من قطاع الصحة إلى قطاع التربية إلى قطاع الإدارات الاخرى، لأن كل مسؤول يصل إلى منصب عالي يعمل على توظيف ابناء عشيرته، " أن الالتحاق بمكان العمل لم يكن في الغالب ليتم إلا لوجود أقارب ممن يعملون داخل الوحدة، إذن الممارسة وفق القرابة ليست وليدة التنظيم أو هي من نتاج العاملين داخل التنظيم بل هي ممارسة اجتماعية راسخة في الثقافة المحلية، وتتحول إلى ممارسة اخرى في الثقافة المجتمعية للمجتمع الجزائري إلى الجهوية"إن صراع العمال مع الإدارة مرده إلى النعرات والصراع الجهوي، ومنه التعلق بالانتماء القبلي هو من الممارسات المجتمعية التي ينظر لها على أنها مكسب لا يستغنى عنه يساهم في وجود الفرد و كيانه ويعمل الفرد على الاستثمار به في كل مجالات حياته حتّى داخل عمله. التحالف على أساس الانتماء القبلي.

[1]– هذه الاستراتيجية تكو ن دفاعية او هجومية، دفاعية من اجل الحفاظ على المكاسب، هجو مية و فيها استراتيجية مساو متيه او استراتيجية استثمارية،(الفصل الثاني من هذا العمل التحليل الاستراتيجي و التنظيم).

الجدول رقم (30): يبين علاقة الوصول إلى المناصب بـ كيف يتم قضاء المصالح في مؤسسات الدولة و الإدارات الحكومية

عند قضاء مصالحك لدى مؤسسات الدولة بمن تتصل: / الوصول إلى مناصب يتم عن طريق....	من له قرابة مع المسؤول		من له دعم نقابي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الكفاءة	8	13.1	1	8.3	9	12.3
بفضل العمل النقابي	15	**24.6**	1	8.3	16	**21.9**
بدعم من الأقارب	38	**62.3**	10	83.3	48	**65.8**
المجموع	61	100	12	100	73	100

نجد في هذه المعطيات أن 65.8% من مفردات العينة يصرحون بأن الوصول إلى المناصب العليا يتم عن طريق الدعم من طرف الاقارب و في المقابل نجد أن 21.9% يصرحون بأن العمل النقابي هو من يساهم في الوصول إلى المناصب العليا،.

الكفاءة هي مطلب تنظيمي و الوصول إلى المناصب و المسؤوليات يتم عن طريقها أي الكفاءة، لكن معطيات هذا الجدول تبين بأن هناك عوامل أخرى هي التي تتحكم في عملية تولي المناصب، والعامل الأكبر الذي تخضع له عملية تولي المناصب و المسؤوليات هو الدعم من طرف الأقارب ثم يأتي عامل العمل النقابي، إذن الانتماء القبلي و العمل النقابي هما خياران لدى المورد البشري للوصول إلى مناصب و المسؤوليات، وهذا يثبت نتائج الجدول السابق الذي بين تفضيل المسؤول التعامل مع من لديهم تحالفات على أساس الانتماء القبلي، ونجد أن الاستعانة بمن لهم اقارب يحتلون مناصب داخل الادارات لقضاء المصالح هي الممارسات التي أصبحت

عادة حتّى أنه في مقابلة مع أحد الممرضين أنه صرح " كشما عندك واحد افامي يخدم في ....."هي العبارة المنتشرة عند الجميع قبل التوجه إلى أي ادارة في الجزائر" [1]، وهنا القصد أن قوة الانتماء القبلي داخل التنظيم أكبر من قوة العمل النقابي لذلك يسعى الجميع إلى التكتلات ذات العلاقات القرابية مشكلين وحدة اجتماعية موازية.

ونعود إلى التحليل الذي قدمه.إ.هاجن في تفسيره لسلوكيات الفرد الذي هو في مرحلة الانتقال إلى المجتمع الحديث حيث وضح بأن " توجد ملامح و مميزات للمجتمع التقليدي الذي تمتد مبادؤه حتى بعد الانتقال إلى المجتمع المصنع" 2ومن بين خمسة ملامح نجد" السلوك المحكوم بالعرف وليس بالقانون والعرف كما نعلم هو من المكونات الثقافية للمجتمع المحلي وفي مقابلة مع طبيب صرح بأن " جل العاملين داخل المستشفى هم من عرش كذا ...." [3]وهذا يفسر أن المورد البشري هو بين عقلنة التنظيم والنسق الثقافي، أن الواقع التقني و الاقتصادي و الاجتماعي الثقافي للمحيط الذي تعيش فيه التنظيمات هي عوامل أساسية تحدد نمط العلاقات و أسلوب السلوك.

[1]– مقابلة مع الممرض (خ.ص) تمت بالمستشفى يوم 2018/03/12 بالمستشفى على 10.10 مدتها 15 د.
2– حسن عبد الحميد منصوري، المرجع مذكور سابقاً ص95.
[3]– مقابلة مع طبيب (س.أ) مذكورة سابقاً.

نمط العلاقات على أساس الانتماء القبلي.

جدول رقم(31): يبين علاقة التعامل مع المرضى على أساس الانتماء القبلي بـ الميل المحيط الاجتماعي إلى الانتماءات القبلية

هل محيطك الاجتماعي يميل إلى الانتماءات القبلية / هل تتعاملون مع المرضى على أساس قبلي؟		نعم		لا		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%
نعم		47	**79.7**	11	78.6	58	**79.5**
لا		12	20.3	3	21.4	15	**20.5**
المجموع		59	100	14	100	73	100

يبين هذا الجدول أن 79.5% يتعاملون مع المرضى على اساس الانتماء القبلي و في هذه النسبة نجد 79.7% يصرحون بأن محيطهم الاجتماعي يميل إلى التعامل على أساس الانتماءات القبلية، وبالمقابل نجد 20.5% يرون بأنهم لا يتعاملون مع المرضى على اساس الانتماء القبلي.

في مقابلة مع أحد الاطباء حول كيف تتعاملون على أساس القرابة مع المرضى، فصرح من خلال الالقاب أو الحي أو البلدية التي جاء منها المريض نعرف إلى أي عرش ينتمي، اذا كان من نفس عرش الممرض أو الطبيب فتكون العناية به لها خصوصية وهذا خوفاً من ردّة فعل جماعة أو العرش و اذا كان من عرش أخر فتقدم له الخدمة لكن دون تكلُّـف أو حرص "[1]، وهنا تدخل مسألة القيمة الاجتماعية التي يعطيها العرش لمن تكون فيه هذه الخصال، ونسمع كثيرا عبارة " راه عدنا فلان خدام ثما " دلالة على أنه يوجد أحد من الأقارب يعمل في تلك المصلحة، وهنا نجد

[1]– مقابلة مع الطبيب (س.أ) المرجع مذكور سابقا.

قضية المنفعة المتبادلة حيث من هو موجود في المستشفى يقدم خدمة لمن هم من العرش و من هو موجود في قطاع آخر يقدم نفس العمل، ويمكن القول أنها مثل الشبكة منتشرة بين كل القطاعات تسعى إلى خدمة العرش، كل هذا الأفعال تعمل على ترسيخ فكرة الانتماء القبلي وتجعل أفراده يشعرون بالأمان و بالولاء للقبيلة حتّى و إن كان ذلك على حساب التنظيم و المجتمع ونعود إلى فكرة الوحدة الاجتماعية الموازية و التي تتشكل حسب الانتماء القبلي أو حتّى جهوي.

و فكرة التعامل مع المرضى على أساس الانتماء القبلي، حتّى انك تجد ممرضاً من مصلحة اخرى موجوداً داخل مصلحة الاستعجالات الطبية ويرافق أو يقدم خدمة لمريض لأنه قريب له، والغرض من هذا السؤال هو إظهار كيف يفرض الانتماء القبلي نفسه على المورد البشري وعلى التنظيم يسانده في ذلك طبيعة و خصوصية مهنة الطب، التي هي تفاعل بشري دائم واحتكاك مباشر بين أفراد المجتمع داخل حيز وهو الاستعجالات الطبية هذا الوسط التنظيمي تظهر فيه المكونات الثقافية التي يحملها أفراد المجتمع في عملية تفاعلية بين المورد البشري و أفراد المجتمع (المرضى) والتنظيم. وهنا نجد التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي يقدم تفسير حول الفاعل الاستراتيجي " ينفذ الفاعل الاستراتيجية الخاصة به، أي أنه يستعمل الموارد التي يتوفر عليها بالطريقة الأنسب نظرا للإكراهات الظرفية التي يتواجد فيها "[1]ونجد هنا أن عقلانيته محدودة ومحتملة لأنه يحاول بلوغ احسن حل ممكن و لكنه يكتفي بالحل الذي يرضيه، ومن الموارد التي يستغلها المورد البشري هو الانتماء القبلي.

[1]- معمري لحبيب، المرجع مذكور سابقا، ص 119.

جدول رقم (32) : يبين العلاقة بين تفضل المسؤول التعامل مع ...بـ مدة العمل داخل القسم

مدة العمل في القسم / المسؤولون يفضلون التعامل مع من:	من 1إلى 7 سنة		من 8 إلى 15سنة		من 16 إلى 20 سنة		اكثر من 20 سنة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الانتماء النقابي	**5**	10.8	12	63.15	4	57.14	0	0.0	21	28.8
الانتماء القبلي	**41**	**89.1**	7	36.85	3	42.86	1	100	52	**71.2**
المجموع	**46**	100	19	100	7	100	1	100	73	100

يبين هذا الجدول ما نسبته 71.2% يرون في تفضيل المسؤولون التعامل مع من هم لديهم انتماءات قبلية و بالمقابل نجد 28.8% يرون بأن المسؤولون يفضلون التعامل مع الدين ينتمون إلى العمل النقابي.

تُظهر معطيات هذا الجدول بأن الذين مدة عملهم داخل القسم تتراو ح ما بين 1 إلى 7 سنوات هي الفئة الاكثر التي ترى في تفضيل المسؤولون التعامل مع من لديهم انتماء قبلي، ونلاحظ أنه كلما زادت مدة العمل في القسم نقص الاعتقاد بأن المسؤولون يفضلون التعامل مع الذين هم من الانتماء القبلي، ويتضح بأن فكرة الانتماء القبلي عادت و زاد التمسك بها وأصبحت من ممارسات التي تلقى التشجيع حتى من المسؤولون، وهذا يفسر وجودها داخل المجتمع وانتشارها حتى بين نخبة المجتمع، وتظهر هذه الممارسات المشجعة على فكرة الانتماء القبلي و التكتلات المبنية على اساس العرش و القبيلة في الحملات الانتخابية و عند اعداد القوائم المترشحين من طرف الأحزاب حيث ترتب القوائم حسب المترشح الذي هومن اكبر عرش.

إن تشجيع المسؤول لفكرة الانتماء القبلي و التعامل مع العرش الأكثر نفوذاً يعد استراتيجية يستغلها كل طرف لتحقيق اهدافه، وهي نابعة من ممارسات لقيت التشجيع داخل المجتمع في الوقت الحالي بل زاد استغلالها ونعود في هذه النقطة إلى ما جاء به على الوردي في حديثه عن البداوة و علاقتها بالدولة، " ...عندئذ وجدنا القيم البدوية تتقلص تدريجياً حيث تظهر مكانها القيم الحضرية القائمة على الطاعة والاحتراف "[1]، و يرى العكس صحيح حيث مع ضعف الدولة و عدم قدرتها التحكم في المجتمع، وضعف النظم الاجتماعية الموجودة فإن " الناس مضطرين إلى الاتجاه إلى القيم البدوية، يشتدون في التمسك بها كلما اشتد ضعف الدولة فيهم"[2]، وهذا ما حدثَ للمجتمع الجزائري بعد العديد من التحولات الاجتماعية من استعمار فرنسي إلى الهزات الاقتصادية إلى الظروف الامنية و العشرية الدامية كلها جعلت من التمسك بالانتماء القبلي يبقى رغم ما حدث.

[1]– على الوردي: المرجع مذكور سابقاً، ص 14.

[2]– نفس المرجع، ص 15.

استنتاج الفرضية الثانية.

من خلال هذه النتائج و ما جاء في الفرضية بأن الانتماء القبلي يعد خياراً بديلاً عن العمل النقابي نجد أن ذلك ما يحدث بالفعل داخل قسم الاستعجالات الطبية حيث يعتمد الفاعلين من (فرد و جماعة) على بناء نسق للفعل مرجعيته وحدة اجتماعية موازية داخل التنظيم يكون فيه الرابط القرابي و القبلي هو الأساس، ويعد هذا مكسب بالنسبة للمنتمين لهذه الوحدة الاجتماعية حيث يجدون فيها تلك الحالة من الاطمئنان و الأمان و الثقة بينهم، وهذا كله يرجع إلى طبيعة بناء المجتمع و إلى ثقافته المجتمعية وإلى الممارسات اليومية عبر جل المؤسسات والمنظمات والعلاقات الاجتماعية.

إذن العمل النقابي لا يعد خياراً او بديلاً بل ليس من الاولويات لدي المورد البشري، وعدم تبني هذ الخيار مرتبط بالتنشئة الاسرية وبمدى انتماء أحد الأبوين إلى عالم المهن و الوظائف الحديثة وكذلك لغياب حركة اجتماعية داخل المجتمع تساهم في وجود وعي بضرورة العمل النقابي وهذا ما أثبتته الدراسات بانتشار العمل النقابي في المناطق الشمالية للبلاد نظراً لوجود وتمركز النشاط الاقتصادي أثناء و بعد الاستقلال و كذلك الاحتكاك مع العمالة الأجنبية من خلال الهجرة إلى او روبا، كل هذه العوامل تشكل طبقة عمالية لديها الوعي العمالي وتفكر بذهنية مورد بشري داخل التنظيم ولا تفكر بذهنية مجتمعية داخل التنظيم.

ونعود هنا إلى المورد البشري(أطباء، ممرضين، مساعدي تمرض) داخل التنظيم (أقسام الاستعجالات الطبية) و إلى إشكالية تعامله مع نظامين ثقافيين في نفس الوقت نظامه الثقافي و تشجيعه للانتماء القبلي و النظام الثقافي الذي وجد منه و لأجله التنظيم والذي يعتبر العمل النقابي ضرورة تنظيمية مكملة لوظائف التنظيم.

الفصل الثامن:

علاقة قيم العمل بأخلاقيات المهنة

الفصل الثامن: قيم العمل وأخلاقيات المهنة

تمهيد

- قيم العمل والمسار التعليمي والتكويني
- البعد الإنساني للمهنة
- القيم مشكلة في ألفاظ
- الوقت كمؤشر قيمي.

الاستنتاج

تمهيد:

من خلال الفصل السابق الذي كان فيه الانتماء القبلي من مكونات الثقافة المجتمعية التي كانت بديلاً للعمل النقابي فإن قيم العمل لدي الفرد الجزائري كذلك هي من المكونات الثقافية التي تشكل لدي المورد البشري مرجعية لأفعاله و سلوكياته داخل التنظيم، ومنه صارت بعض المفاهيم التنظيمية مثل أخلاقيات المهنة الطبية غائبة في الكثير من العمليات التفاعلية و الوضعيات التنظيمية التي تحدث أثناء تأدية المورد البشري لمهامه. وسنحاول في هذا الفصل أن نعرف مكانة أخلاقيات المهنة الطبية في الممارسة اليومية للمورد البشري.

1-قيم العمل والمسار التعليمي والتكويني.

تمهيد:

إن قيم العمل هي نتاج مؤسسات التنشئة الاجتماعية من الأُسرة والمؤسسات التعليمية والتكوينية، وهي كلها تعمل ضمن نظام ثقافي واحد سائد في المجتمع، فلا يمكن أن تكون لكل مؤسسة اجتماعية أن تنتج قيماً وحدها بعيدة عن النظام الثقافي السائد في المجتمع، ويظهر ذلك من خلال سلوكيات وأفعال المورد البشري داخل التنظيم.

الجدول رقم (33): يبين علاقة الالتحاق بالمهنة بـــ المسار التعليمي

مسارك التعليمي جعل العمل عندك.... / عملك هذا بالنسبة لك...	مجرد اجر		قيمة اجتماعية		ضرورة شخصية		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
حب العمل	4	12.9	0	0.0	7	22.6	11	15.1
خوفا من البطالة	27	**87.1**	3	27.3	24	**77.4**	54	**74.0**
عمل إنساني	0	0.0	8	72.7	0	0.0	8	11.0
المجموع	31	100	11	100	31	100	73	100

يبين هذا الجدول أن 74.0% صرحوا بأن عملهم هذا بالنسبة لهم هو خوفاً من البطالة و بالمقابل نجد 15.1% هذا العمل بالنسبة لهم حباً في العمل، ونجد في نسبة الذين التحقوا خوفا من البطالة أن 87.1% صرحوا بأن مسارهم التعليمي جعل من العمل بالنسبة لهم أجراً فقط و أن 77.4%صرحوا بأن العمل بالنسبة لهم ضرورة شخصية.

يظهر أن الغالبية صرحوا بأن مهنتهم هذه بالنسبة لهم خوفاً من البطالة وليست لها علاقة بالجانب الإنساني و ليس لها علاقة بحب العمل، ومن المعلوم بالخصوص أن مهنة الطب والتمريض هي مهن يطغى عليها الجانب الانساني أكثر، ومن أخلاقيات مهنة الطب منذ القدم هي تقديم الخدمة دون انتظار المقابل المادي بمعنى أنه من يُـقدم على مهنة الطب يكون راغباً فيها و يريدها، لذلك نجد هناك منذ الحضارات القديمة ما يدل على أن يكون ممارس مهنة الطب راغباً فيها من قسم ابقراط وصولاً إلى مواثيق ومدونات أخلاقيات مهنة الطب، غير أن المسار التعليمي للمبحوثين جعل من نظرتهم للعمل على أنه مجرد أجر ومجرد ضرورة شخصية، بمعنى قيمة العمل

كعمل لا توجد، أصبح الخوف من البطالة[1] والراتب هي من الاولويات عند الفرد، إن على الفرد حتي يستطيع ان يكتسب القيم يجب أن تتوافر لديه المعلومات الكافية عنها وعن طبيعة المهن والقيم المرتبطة بها، ولا يتم ذلك إلا من خلال المنهاج المدرسي.....، و هنا تظهر تكاملية النظم الاجتماعية مع مؤسسات التنشئة الاجتماعية، حيث مخرجات مؤسسات التنشئة الاجتماعية هي مدخلات الأنظمة الاجتماعية، وقيم العمل من نتاج مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي هي مكون من مكونات الثقافة المجتمعية.

وغياب قيم العمل عن النظام التعليمي يغيب معها الكثير من المبادئ و الأخلاق المهنية مثل الإخلاص والأمانة وحب العمل ويفقد المورد البشري تلك الصفات المهنية المكونة و المكملة لسلوكه التنظيمي الذي لا يكفي أن يكون خاليا من هذه القيم خاصة في مهنة الطب، و المدرسة و الجامعة كلها لها دور في عملية تكوين الفرد ليصبح موردا بشريا يقدم للمنظمة ما تنتظره منه. ونتحدث هنا عن نسق القيم الذي يعتمد على النظام التعليمي كأحد مكوناته" نسق القيم هو تلك المجموعة من المبادئ التي تربط الفرد بهويته و المجتمع وتقاليده وتنظيم العلاقات بينهم "[2].

[1]– الحالة الاقتصادية و الظروف التي مرَّت بها الجزائر جعلت من قطاع التربية و القطاع الصحي هما الاكثر استقطابا لليد العاملة و هذا لغياب التوظيف في القطاعات الاخرى و جعل البطالة تنتشر بين أفراد المجتمع.

[2]– محمد احمد بيومي، المرجع مذكور سابقاً، ص114.

الجدول رقم(34): يبين علاقة كيف ينظر للعمل من خلال مسارك التكويني بـ النقاشات مع الأصدقاء

خلال النقاشات مع الأصدقاء كيف ينظر للعمل.. هل مسارك التكويني جعل من مهنتك.....	العمل هو وظيفة فقط		الهدف هو العمل		راتب مرتفع		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
مجرد مهنة	55	**93.2**	5	10.0	2	22.2	62	**84.9**
او مهنة ولها ضمير مهني	4	6.8	0	0.0	7	77.8	11	15.1
المجموع	59	100	5	100	9	100	73	100

يظهر في هذا الجدول أن 84.9% صرحوا بأن مسارهم التكويني جعل من مهنتهم مجرد مهنة فقط، و في هذا النسبة نجد أن 93.2%صرحوا بأن العمل بالنسبة لهم خلال نقاشاتهم مع الأصدقاء بأن العمل هو الوظيفية لا غير، وبالمقابل نجد 15.1% صرحوا بأن مسارهم التكويني جعل مهنتهم مهنة و لها ضمير مهني. من خلال هذا الجدول الذي تبين معطياته بأن غالبية يرون في مسارهم التكويني أنه جعل من مهنتهم مجرد مهنة فقط، ونعود إلى النظام التكويني بالنسبة للأطباء فإنه من بين المقاييس التي يدرسونها نجد مقايس الحقوق الذي يدرس في نهاية مرحلة التكوين و هو يميل إلى الجانب القانوني و الحقوقي و الواجبات أكثر منه إلى اخلاقيات المهنة، ومع العلم أن توجد مدونة لأخلاقيات الطب[1]الصادرة سنة1992 وفيها "هي مجموعة المبادئ و القواعد و الاعراف التي يتعين على كل طبيب وجراح أسنان أو صيدلاني أن يراعيها وأن يستلهمها في ممارسة مهنته" و يوجد القسم الذي يعد من التقاليد المتعارف عليها في مهنة الطب، و بالنسبة للممرضين فإن فترة التكوين هي 3سنوات فإن موضوع اخلاقيات المهنة يكون الاهتمام به ثانوي.

[1]- مرسو م تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ ف 5محرم 1413 الموافق لـ 6يو ليو سنة 1992.

قيم العمل وسط العائلة.

الجدول رقم (35) : يبين هل تغير عملك إذا جاءتك فرصة بنفس الراتب بـ هل تـمَّ حثك من طرف عائلتك على ان مهنتك مهنة انسانية.

هل تم حثك من طرف عائلتك . / إذا جاءتك فرصة بنفس الراتب	لا		نعم		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	48	82.8	12	80.0	60	82.2
لا	10	17.2	3	20.0	13	17.8
المجموع	58	100	15	100	73	100

يتبين من خلال هذا الجدول بأن 82.2% من مفردات العينة صرحوا بأنهم يغيرون عملهم إذا ظهرت لهم فرصة و بنفس الراتب، وفي هذه النسبة نجد 82.8% صرحوا بأن عائلاتهم لم تحثهم على أن مهنتم هي مهنة إنسانية اولاً، و بالمقابل نجد ما نسيته تقدر بـــ 17.8% صرحوا بعدم رغبتهم ترك العمل يظهر من خلال هذا الجدول أن هناك عدم الرغبة في هذه المهنة من طرف غالبية وهم يرغبون في تركها إذا ظهرت لهم فرصة حتّى و إن كانت بنفس الراتب و هذا يتطابق مع اجابات السابقة في ما يخص بأن مهنتهم هذه هي خوفاً من البطالة حسب ما جاء في سؤالٍ سابق وكذلك أن مهنتهم مجرد مهنة كباقي المهن، وهذا يتناقض مع كل القيم و أخلاقيات مهنة الطب التي تختلف عن باقي المهن الأخرى، ومما كان يوصى به قديما" على الطبيب ان يطمح في شفاء مريضه أكثر من رغبته في نيل أجوره....."[1]، وهنا دليل على مكانة هذه المهنة في المجتمع و على القيمة الاجتماعية التي يحتلها صاحب هذه المهنة، لكن مع التغير الذي حدث في

[1]– الدفاع على عبد الله : المرجع مذكور سابقاً ص، 187.

المجتمعات وأصبح لهذه المهنة قوانين و قواعد و منظمات تتكلف بها، وتغير منظومة القيم في المجتمعات تغيرات نظرة الممارس لمهنة الطب و طغاء الجانب المادي على هذه المهنة، وهذا هو نتاج الثقافة الغربية الحديثة التي هي مرجعية النظم الادارية و التنظيمية و التسييرية التي تطبق في المنظمات و المؤسسات.

يعتبر غياب الوعي المجتمعي للقيمة الاجتماعية ليست المادية التي يجب أن تكون لدى ممارس مهنة الطب و الممرض و مساعد ممرض، جعل من التفكير المادي يسود سلوكيات و أفعال الفرد داخل المجتمع و المورد البشري داخل التنظيم " إن التنشئة الاجتماعية للفرد و الظروف الاجتماعية و الاقتصادية المحيطة به و التي يعايشها، وطغيان المادة في هذا العصر، كل ذلك يعد من العوامل التي تؤدي إلى انحراف بعض الأطباء عن اخلاق المهنة الطبية وخرق القسم الطبي، بل جعل الكثير خاصة الممرضين و المساعدين الطبيين من أن يفكروا في ترك مناصب عملهم .

2-البعد الإنساني للممارسة الطبية.

تمهيد:

تعتبر مهنة الطب مهنة مختلفة عن باقي المهن حيث يكون المنتسب إليها له رغبة في هذه المهنة التي يغلب عليها الجانب الإنساني، غير أن الظروف الاجتماعية منها البطالة و غياب فرص العمل في القطاعات الأخرى، جعل الممارسة الطبية و قطاع الصحة يستقطب العدد الأكبر، وكذلك الخطاب السائد في المجتمع الذي لا يشجع على قيم العمل المرتبطة بالجانب الإنساني لمهنة الطب.

الجدول رقم (36): يبين علاقة تناقص البعد الانساني في مهنتك بـ تشجيع الخطاب الإعلامي على الجانب الإنساني في العمل.

هل شجع الخطاب الإعلامي الجانب الانساني في العم / هل يتناقص البعد الانساني لديك في العمل؟	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	12	85.7	50	**84.7**	62	**84.9**
لا	2	14.3	9	15.3	11	15.1
المجموع	14	100	59	100	73	100

نجد في هذا الجدول ما نسبته 84.9% يتناقص البعد الانساني في مهنتهم بالقابل نجد 15.1% صرحوا بأن البعد الانساني لا يتناقص لديهم في مهنتهم، وفي النسبة الأولى نجد أن 84.7% يرون في الخطاب الإعلامي لا يشجع على الجانب الانساني للعمل.

يعتبر الجانب الإنساني مهم في مهنة الطب و خاصة لدي الممرضين و مساعدي التمريض الذين هم في تفاعل دائم مع الرضى و الأقراب إلى حالاتهم النفسية و الجسدية، والجانب الإنساني في هذه المهنة يعد من أخلاقيات الممارسة الطبية التي يجب أن يتحلى بها الممارس لها حسب تالكوت بارسونز في أحد دراساته أن على الطبيب –لكي يضطلع بمسؤولياته العلاجية–أن يوائم مع الموقف الاجتماعي للمريض، و يعتبر قسم الاستعجالات الطبية مكان له طابعه الخاص به الذي يختلف عن باقي الأقسام داخل المستشفى وعن باقي أماكن العمل الأخرى، لأن هذا القسم كل يوم يستقبل حالات مرضية مختلفة، هذه الحالات من كل الفئات الاجتماعية و من كل المستويات الثقافية و التعليمية، لذلك هو مكان تظهر فيها كل أشكال الأفعال و السلوكيات الاجتماعية، ويعتبر المورد البشري العامل بهذه الاقسام هو في واجهة كل تلك الأشكال من التصرفات و الأفعال وفي تفاعل

مستمر مع كل ما يصدر من المرضى و المرافقين لهم وفي مقابلة مع مساعد ممرض[1] وعن تصريحه حول لماذا يقل الجانب الإنساني عند العاملين بقسم الاستعجالات الطبية " ما تشاهده و ما تسمعه من المرضى والمرافقين لهم يجعلك تكره الخدمة ....مثلا عبارة انتم انتاع رشوة ...ومثلا يطلب منك المريض أو المرافق له أن تقوم بأعمال ليست من صلاحياتك مثل الاشعة أو التحاليل و الطبيب لم يأمر بها" [2].

ونجد أن الذين صرحوا بالدور السلبي الذي يلعبه الإعلام في نشر ثقافة بأن العمل هو الجانب المادي فقط و الأكثر من هذا في مقابلة مع أحد الأطباء صرح بأن" الإعلامي حرض عليهم من خلال التقارير الإعلامية حول وضعية الخدمات المقدمة "[3]، وهنا نتحدث عن كيف يتعامل المورد البشري مع المرضى والمرافقين لهم الذين لديهم هذه التمثلات حول مهنة الطب وحول العمل وهذه تدخل ضمن الوضعية المهنية، والخطاب الإعلامي من النظم الاجتماعية التي تساهم في تشكيل منظومة قيم مجتمعية تكون متكاملة مع باقي الأنظمة الاجتماعية الأخرى و يعمل على إظهار الجانب الإنساني في الممارسة الطبية ويشجع على العمل في هذه المهنة.

[1]– تمت مع مساعد ممرض (م .ع) في المستشفى يوم 2018/04/10 على الساعة 23.00 دامت 25د

[2]– مقابلة مع مساعد ممرض ع. م يوم 2018/03/17على الساعة 10.30 دامت 15 د

[3]– مقابلة مع الطبيب (أ. س) . المرجع مذكورة سابقا.

3-القيم مُشكلة في ألفاظ.

تمهيد:

القيم تبقى منتشرة بين أفراد المجتمع من خلال مجموعة من الممارسات من بينها أنها مشكلة في ألفاظ، فهي في هذه الحالة تعمل على بقاء تلك النظرة عن موضع العمل و قيمته في المجتمع بين أفراد المجتمع وتنعكس إلى ممارسات و إلى سلوكيات يظهرها المورد البشري داخل التنظيم لذلك وجدت أخلاقيات المهنة كمطلب تنظيمي يعتمد عليه التنظيم .

جدول رقم (37): يبين العلاقة بين كيف تعتبر الاعمال التضامنية داخل المؤسسة بـ العبارات في محيطك (دولة البايلك، حقي في الدولة).

هل تسمع مثل هذه العبارات في محيطك ..... في الدولة) / كيف تعتبر الاعمال التضامنية داخل المؤسسة:	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
عمل الخيري	4	6.1	5	71.4	9	12.3
من أجل المسؤول	17	25.8	0	0.0	17	23.3
لا أشارك	45	**61.6**	2	2.7	47	**64.4**
المجموع	66	100	7	100	73	100

يتبين من هذا الجدول أن 64.4 % لا يشاركون في الأعمال التضامنية داخل المؤسسة مقابل 23.3% قالوا بأن نشاطهم التضامني هو من أجل المسؤولين فقط و12.3%صرحوا بأن نشاطهم التضامني هو عمل خيري .

يوضح هذا الجدول بأن فكرة العمل التضامني غائبة لدى غالبية العاملين و لا يشاركون في أي عمل تضامني داخل المؤسسة، وهنا نكتشف بأن العمل التضامني و الجانب الإنساني هما من قواعد أخلاقيات المهنة التي هي من المطلب التنظيمي خاصة في ما يخص مهنة الطب و الممارسة الطبية التي يجب أن تكون من الاولويات لدى المورد البشري، غير أن المورد البشري الذي وجد نفسه بين مجموعة من التجاذبات من بينها أخلاقيات المهنة كمطلب تنظيمي و الوضعية المهنية و النسق الثقافي للتنظيم و الثقافة المجتمعية للمورد البشري، هذه الثقافة المجتمعية التي نشرت بين أفرادها مفاهيم الاتكالية و الاعتمادية، هذه المفاهيم شكلت مجموعة من القيم، مصدرها ما هو اجتماعي و ما هو سياسي مثل الاعتماد على الطابع الاجتماعي الذي سارت عليه الانظمة السياسية بعد الاستقلال و لأن" القيم تصاغ وتشكل في الفاظ مطلقة ولكنها تطبق في حدود موقفية

خاصة"[1] فإن عبارات مثل (دولة البايلك، حقي في الدولة) هي دلالة على أن الدولة من حقها أن توفر كل ما يريده المواطن و أن العمل ليس اولوية لأن الدولة توفر السكن الاجتماعي و العلاج المجاني و دعم السلع و...، وغياب النشاطات الاقتصادية الفعلية التي تسمح بوجود فرص عمل، كلها جعلت من التمسك بأول فرصة عمل مهما كان نوعها.

وكما نعلم بأن من المستلزمات التنظيمية التي تعمل من أجل بـقاء و استمرار التنـــظيم " نجد تحقيق وتهيئة الظروف الأساسية التي تساعد النسق على البقاء و الاستمرار و التطور، ومن هذه الظروف تنشئة الأطفال وتزويدهم بالمهارات و القابليات والقيم التي يعتز بها المجتمع" انظر الفصل الأول من هذا العمل، وإذا ما حدث و كان هناك تناقض بين قيم التنظيم و قيم المجتمع فيكون هناك (صراع أو تخريب أو انسحاب)[2]، إن التنظيم بهذا النمط البيروقراطي المقصود هنا النظم التي تسير بها مؤسساتنا و منظماتنا هي مصممة وفق الثقافة الغربية و وفق منظومة القيم التي نشأ عليها الفرد الغربي و قيم العمل المجتمع الغربي، لذلك نجد المورد البشري الذي نشأ وفق منظومة قيم أُخرى نفسه في إشكالية بين النسق الثقافي و المطلب التنظيمي.

[1]– حسن عبد الحميد بيومي، المرجع مذكور سابقا ص 116.

[2]– غياث بوفلجة، **بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العامل**، المرجع مذكور سابقا ص 147

الوضعية المهنية ودلالات القيم.

الجدول رقم (38): يبين علاقة ممارسات مثل (عندي المعريفة و أنا من المجتمع المدني...) بـ مثل مقولات (العمل شرف و العمل عبادة) منتشرة كثيرا.

مثل مقولات (العمل شرف و العمل عبادة...) .. / ممارسات مثل (عندي المعريفة و أنا من.....	مطبقة في المجتمع		مجرد شعارات		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
لا أقبلها	3	37.5	9	13.8	12	16.4
مفروضة عليك	5	62.5	56	86.2	61	**83.6**
المجموع	8	100	65	100	73	100

هذا الجدول يظهر بأن 83.6% صرحوا بأن ممارسات مثل (عندي المعريفة و أنا من المجتمع المدني..) هي مفروضة عليهم وفي هذه النسبة نجد 86.2% صرحوا بأن مثل هذه المقولات (العمل شرف و العمل عبادة...) هي مجرد شعارات، وبالمقابل تجد أن 16.4% يعتبرون ممارسات مثل (عندي المعريفة و أنا من المجتمع المدني..)لا يقبلونها.

نكتشف في هذا الجدول بأن طبيعة نشاط الممارسة الطبية داخل الاستعجالات الطبية تختلف عن الكثير من المهن الأخرى، والاحتكاك الدائم بأفراد المجتمع جعل من الممارسات الاجتماعية للمورد البشري هي مرتبطة بالسلوكيات الاجتماعية ومنظومة القيم الموجودة في المجتمع التي يتناقلها المورد البشري من خلال وجوده خارج التنظيم ومن خلال احتكاكه الدائم و المباشر بالمرضى و المرافقين لهم وعبارات مثل(عندي المعريفة و أنا من المجتمع المدني....)، هذه العبارات هي مؤشرات اجتماعية ودلالات على أن منظومة القيم و خاصةً المرتبطة بقيم العمل داخل المجتمع هي خارج ما يجب أن يكون عليه الفرد في هذا العصر و مع المرجعية الدينية الاسلامية التي تحث على أهمية العمل، وما صرح به أن مثل هذه المقولات(العمل شرف و العمل

عبادة...) هي مجرد شعارات لا وجود لها على الواقع، وعندما ينتج داخل المجتمع مثل هذه القيم عن العمل بين أفراده ما هو المتوقع من سلوك المورد البشري داخل التنظيم وبالرجوع إلى طبيعة القيم وخصائصها فإننا نجدها " القيم هي متغيرات في انساق الشخصية و المجتمع و الثقافة"[1]، وكذلك أنه لا يمكن لنا أن نحكم على المورد البشري داخل التنظيم على أنه بمعزل عن محيطه الاجتماعي و عن المرجعية التاريخية و الاجتماعية له " فإنه لا يمكننا عزل تجربة الفرد عن الخلفية الاجتماعية و التاريخية و التي تعتبر مصدراً اساسياً للفعل الاجتماعي"[2]، والخلفية التاريخية و الاجتماعية تختلف من مجتمع إلى أخر، فالخلفية الاجتماعية و التاريخية للفرد داخل المجتمع الجزائري تختلف عن الخلفية الاجتماعية والتاريخية للفرد داخل المجتمع الغربي، ومنه لا تكون نفس العلاقة بين التنظيم والمورد البشري في الجزائر مثلها مثل المجتمع الغربي، ومنه يظهر تباين بين المورد البشري في كل حالة لأن لكل فرد في المجتمع براديغم الخاص بمجتمعه.

[1]– حسن عبد الحميد، المرجع مذكور سابقا، ص116.

[2]- نفس المرجع، ص 117.

جدول رقم (39) : العلاقة بين الاحترام و التعاون وغيرها من سمات فريق العمل الناجح بـــ هل تعتبر العمل التطوعي في محيطك.....

تعتبر العمل التطوعي في محيطك: ..... الاحترام و التعاون وغيرها من سمات فريق العمل الناجح ؟	كثير		قليل		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
موجودة	5	38.5	19	31.7	24	32.9
غير موجودة	8	61.5	41	**68.3**	49	**67.1**
المجموع	13	100	60	100	73	100

يبين هذا الجدول بأن 67.1% صرحوا بعدم وجود سمات فريق العمل الناجح مثل الاحترام و التعاون وبالمقابل نجد 32.9% صرحوا بوجود هذه السمات، وعبر 68.3% على أن العمل التطوعي قليل بين أفراد المجتمع.

يتضح من هذا الجدول بأن سمات مثل التعاون و الاحترام التي تساهم في نجاح فريق العمل و التي هي من أخلاقيات المهنة غير موجودة لدى غالبية ، و العمل ضمن فوج عمل هو ضرورية تنظيمية في قسم الاستعجالات الطبية، لأن المهام تتدرج من الطبيب إلى الممرض إلى مساعد ممرض، وهذه الدورة من المهام كلها تتم ضمن فريق عمل يسوده الاحترام و التعاون، وهذه السمات يتوجب أن يتحلّى بها المورد البشري داخل التنظيم والقواعد التنظيمية تنص على ذلك و أخلاقيات المهنة تفرض عليه ذلك، لأن أخلاقيات المهنة هي في الاصل "مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته تجاه عمله، وتجاه المجتمع ككل، وتجاه نفسه وذاته" انظر الفصل الثالث من هذا العمل وفي مقابلة مع أحد الاطباء

وعن نظرته حول فريق العمل صرح " ظاهرياً يوجد فريق عمل ولكن عملياً لا يوجد ...غياب الاحترام و عدم تنفيذ المهام و التماطل...."[1]، إن دور القيم هو توجيه وتنظيم الفعل الاجتماعي وإذا وجدنا أن هذه الوظيفة للقيم غائبة بين أفراد المجتمع مثل العمل التطوعي و العمل الخيري كلها من الأفعال التي تغرس في الفرد مفهوم التعاون و الاحترام وتشجع على العمل الجماعي، فإن المورد البشري داخل التنظيم لا يملك ما يجعله يفكر في العمل بصفته عضو في فريق عمل و ليس مجرد عامل فقط، لأن " لكل ثقافة نسقا قيميا متميزا، يعبر عن شعوريا أو بسلوك لا شعوري، وهنا ينظر للقيم على أنها عناصر الثقافة أو المعاني المشتركة للمجتمع الذي يحمل ثقافة معينة"[2]، وممّا جاءت به دراسة بوفلجة غيات هو أن الخصوصيات الثقافية السائدة في المجتمع هي التي تشكل اتجاهات الأفراد نحو العمل و التنظيم وطرق استجاباتهم لأساليب التسيير .

[1]– مقابلة مع الطبيب (أ. س) مذكورة سابق.

[2]– حسن عبد الحميد، المرجع مذكور سابقاً ص 117.

4-الوقت كمؤشر قيمي.

تمهيد:

من بين المؤشرات التي يمكن أن تكون لها دلالة على قيم العمل نجد الوقت لأن احترام الوقت يعد من القيم التي تدل على أنه هناك أخلاقيات المهنة منتشرة داخل التنظيم، وأن النظام الثقافي من خلال منظمة القيم تمكن من جعل أفراد المجتمع يحترمون هذه القيمة و المتمثلة في الوقت وجعلهم ينقلونها معهم إلى التنظيم.

الجدول رقم (40): يبين علاقة احترام الوقت أثناء العمل بـ كيف يتم ضبط المواعيد بين الأفراد داخل مجتمعك .

كيف يتم ضبط المواعيد بين الأفراد داخل مجتمعك.. / احترام الوقت أثناء العمل يعد	بالساعة		بالفترة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
اولوية	5	35.7	9	15.3	14	19.2
شيء ثانوي	9	64.3	50	**84.7**	59	**80.8**
المجموع	14	100	59	100	73	100

يبين هذا الجدول بأن 80.8% من مفردات العينة لا يعتبرون احترام الوقت من الاولوية بل هو شيء ثانوي و بالمقابل نجد 19.2% يعتبرون بأن الوقت بالنسبة لهم اولوية، وفي مجموع الذين صرحوا بأن احترام الوقت يعتبر شيء ثانوي نجد ما نسبته 84.7% صرحوا بأنه يتم ضبط المواعيد بين أفراد المجتمع بالفترة .

من خلال هذه المعطيات نجد أن احترام الوقت أثناء العمل بالنسبة لغالبية هو ليس اولوية، وفي مقابلة مع المراقب الطبي صرح بأن القسم يعاني من كثرة الغيابات و التأخير و من عدم احترام فترات العمل ومغادرة العمل قبل نهاية الفترة و التجول داخل الاقسام و الأكثر انتشاراً هو الحوارات الثنائية خارج اطار العمل، وفي مقابلة مع مساعد ممرض صرح بأنهم " يغادرون العمل من أجل احتساء قهوة أو لقضاء حاجيات اخرى ثم يعودون "، مع العلم أن الوقت هو عامل مهم في تنقيذ المهام داخل قسم الاستعجالات الطبيبة، ولاحظّنا داخل قسم الاستعجالات الطبية وجود ساعة حائطية لكنها دائما معطلة، واحترام الوقت هو سلوك حضاري و أخلاقي قبل أن يكون ضرورة تنظيمية، واحترام الوقت هو سلوك مكتسب يتربى عليه الفرد، ويتدرب عليه من خلال ممارسته لنشاطه اليومي، وعن دور أفراد المجتمع في ترسيخ فكرة احترام الوقت بين أفراده نجد

الكثير يضبط مواعيده بالفترة مثلاً (مساء، بعد العصر، غداً، صباحاً، .....) دون تحديد الساعة وهذا مؤشر على عدم الاهتمام بالمواعيد و منه عدم اعطاء قيمة للوقت ويعتبر هذا التصرف عادي حيث ممكن أن ينتظر ساعة أو أكثر. وينتقل هذا السلوك مع المورد البشري إلى العمل، و في مقابلة مع احد الممرضين صرح " بأن المسؤول لا يحترم الوقت كيف احترمه أنا، يأتي الوقت الذي يريد ويغادر متى يشاء "، أصبحت العملية مساومتية، تنازل من جهة و صمت من جهة أُخرى، ارتباط احترام الوقت بالقيم السائدة في المجتمع يجعل منه نمط من السلوك يدخل في إطار الثقافة المجتمعية التي يتميز بها مجتمع عن اخر، ومن الأمور الموجودة والشائعة بعض المصطلحات مثل " وعد قاوري" gaweri ، التي هي عبارة عن قيم منشرة بين أفراد المجتمع وفيها دلالة على أن المجتمع الغربي يحترم الوقت و يقدسه، ويجب أن تكون المواعيد مضبوطة بدقة مثل أفراد المجتمع في الغرب. وهنا نعود إلى القضية الأساسية وهي فكرة علاقة الثقافة السائدة في المجتمع بسلوك المورد البشري و بالتنظيم.

1-المهنة الطبية و البعد المادي.

جدول رقم (41) : يبين علاقة إذا ورثت مالاً ماذا تفعل مع وظيفتك بـ هل مجتمعك يشجع أن تمارس.....

هل مجتمعك يشجع أن تمارس..... / إذا ورثت مالاً ماذا تفعل مع وظيفتك....	نشاط حر		عمل رسمي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
لا اعلم	8	13.1	1	8.3	9	12.3
ابقى	15	**24.6**	1	8.3	16	**21.9**
اغادر	38	**62.3**	10	83.3	48	**65.8**
المجموع	61	100	12	100	73	100

من خلال هذا الجدول يتبين بأن 65.8% صرحوا بأنهم إذا ورث مبلغاً مالياً فإنهم يغادرون الوظيفة و بالمقابل نجد 21.9% صرحوا بأنهم يبقون في وظيفتهم ونجد 12.3% صرحوا بانهم لا يعلمون ماذا يفعلوا.

تُظهر هذه النتائج أن غالبية لديهم رغبة في ترك هذه الوظيفة ومغادرها مع او ل فرصة وهذا يتطابق مع نتائج سابقة في رغبة المغادرة و تغيير الوظيفة حتى و إن كان نفس الراتب ويتطابق هذا مع النتائج السابقة التي بينت أن الخوف من البطالة فقط هو الدافع وراء الالتحاق بهذه الوظيفة، وعموماً نستشف بأن عدم الرضى الوظيفي هو السمة البارزة لدى الغالبية و خاصة مهنة مساعد ممرض، ونجد أن الغالبية يعتبرون مجتمعهم يشجع على النشاط الحر على الوظيفة، وهنا نعود إلى الفصل السادس من هذا العمل الذي يتحدث عن نظرة المجتمع المحلي و ثقافته المحلية لموضوع التنظيم و حتّى لموضوع دور القبيلة و الدولة بمعنى اعتماد الثقافة المحلية

التقليدية على العلاقات اللارسمية في المعاملات و الاعتقاد بأن الامتثال لتنظيم الرسمي هو نوع من الحد من حريتهم، و هذا ما يفسر قلة الحرف و المهن في هذه المجتمعات وهذا ما تحدث عنه ابن خلدون و على الوردي، إذن القيم المشجعة على اعتبار الوظيفة مطلب اساسياً و اجتماعياً هي من مميزات الحياة المعاصرة تكاد تكون معدومة في المجتمع المحلي، لأن العمل بصفة عامة وفق النظرة الحديثة و الوظيفة بصفة خاصة عند أفراد المجتمع المحلي ليست من الأولويات بل هي عبارة عن حل مؤقت فرضته التحولات الاجتماعية داخل المجتمع المحلي و ليس رغبة أو حب العمل، رغم أن الدين الاسلامي يحث على العمل مهما كان و الاجتهاد و الاتقان .

وعن نفس السؤال في دراسة قام بها بوفلجة غياث حيث وجد ما نسبته تقدر بـ 40 % يرون أنهم يتوقفوا عن العمل إذا ورث احدهم مبلغ مالي، إذن قيمة العمل لا تزال في مرحلة النضج بل هي رهينة موروث تقليدي و ممارسات اجتماعية، رغم أن الممارسة الطبية هي انسانية بالدرجة الأولى و ليست مادية، حتّى أنها في الكثير من المجتمعات يتطوع لها الكثير بدون مقابل بل هناك من يسافر من بلد إلى اخر من اجل تقديم مساعدة طبية، وفي الجدول التالي نفصل اكثر في علاقة هذا المتغير بمتغير المنصب.

جدول رقم (42) : يبين علاقة إذا ورثت مالاً ماذا تفعل مع وظيفتك بـ المنصب

المنصب / إذا ورثت مالاً ماذا تفعل مع وظيفتك؟	طبيب		ممرض		مساعد ممرض[1]		مجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
لا اعلم	2	16.66	5	29.42	2	4.54	9	12.3
ابقى	10	83.34	6	35.29	0	0.00	16	21.9
اغادر	0	0.00	6	35.29	42	**95.45**	48	**65.8**
المجموع	12	100	17	100	44	100	73	100

يظهر هذا الجدول أن فكرة مغادرة الوظيفة نجدها بدرجة أقوى عند فئة مساعد ممرض، وهذا يبين أن فئة الاطباء و الممرضين لا تفكر بنفس الطريقة التي يفكر بها المساعدين الطبيين وهذا الاختلاف يرجع إلى طبيعة المسار التعليمي والتكويني لكل فئة، وإلى نظرتهم إلى الوظيفة و إلى العمل بصفة عامة و يرجع إلى طبيعة المنتمين إلى منصب مساعد ممرض الذين جلهم التحق إلى هذه المهنة عن طريق امتحانات على اساس الشهادة (شهادة الثالثة ثانوي)، و كلهم صغار في السن مباشرة من مقاعد الدراسة إلى مدة تكوين قصيرة إلى أن تعين مباشر في مناصب ثابتة، وينحدرون من طبقات اجتماعية محدودة الدخل يعتبرون حصولهم على هذه المناصب حلم، وفي مقابلة مع أحدهم صرح " هذه الخبزة من أجل العائلة الوالدين و الإخوة"، وهنا نجد العلاقة بين العمل كقيمة و العمل من أجل المال أو الحاجة و المشكلة ليست في هذا فقط بل في النظرة للعمل.

[1]– طبيعة تكوين مساعد ممرض ومدتها في الأصل ليست على مهام ممرض بل على مساعد ممرض و لكنه يؤدي وظيفة ممرض.

استنتاج الفرضية الثالثة :

تظهر النتائج اللاحقة الخاصة بالفرضية القائلة " تعتبر قيم العمل الموجودة داخل المجتمع مرجعاً للمورد البشري في ممارسة مهنته وهي تحل محل أخلاقيات المهنة الطبية داخل اقسام الاستعجالات الطبية "، بأن قيم العمل الموجودة لدى أفراد المجتمع الجزائري مرتبطة بطبيعة تكوين البناء الاجتماعي للمجتمع و إلى الظروف التاريخية التي مرّ بها المجتمع الجزائري. ومن خلال هذه النتائج نصل إلى قبول فرضيتنا و نستخلص منها النتائج التالية:

أخلاقيات المهنة الطبية هي ضرورة إنسانية قبل أن تكون ضرورة تنظيمية خاصة بأقسام الاستعجالات الطبية، والمورد البشري داخل هذه الأقسام أن لا يتعامل مع مواد و الآلات بل هو في تفاعل بشري مباشر، إذن نحن في هذه الوضعية أمام تفاعل مباشر مع ما يحمله المورد البشري من قيم العمل و ما ينتج عنها، فكانت المشكلة أن العمل ليس هو المحور المركزي في المجتمع، و وجود مفاهيم كرّستها الظروف التاريخية للمجتمع الجزائري و السياسات الاقتصادية و الاجتماعية المنتجة للاتكالية و الاعتمادية جعلت من الفرد الجزائري ينظر إلى كل ما تقدمه الدولة غير كافٍ و أن هذه الوظيفة هي حق له من (البايلك) أخذه منها.

فهو تـــقـــدَّم إلى هذه الوظيفة من باب الظروف الاجتماعية القاهرة خوفاً من البطالة وليس حباً في مهنة يغلب عليها الجانب الإنساني، وهنا نحن لا نتهم المورد البشري بفقدان الجانب الانساني في عملهم، ولكن نريد أن نبين بأن الممارسة الطبية تختلف عن كل المهن حيث التقدم لها يكون عن رغبة و حب حتّى أنك تجد متطوعين يتنقلون من بلد إلى آخر من أجل تقديم خدمات طبية، وهذه منظومة القيم التي تجعل من قيم العمل داخل المجتمع تتوافق مع المتطلبات التنظيمية و ليس العكس، فالمورد البشري يجد نفسه أمام نظامين من القيم، نظام قيم العمل السائدة

في المجتمع، وأخلاقيات المهنة الطبية التي هي ضمن نظام قيم سائد كضرورة تنظيمية فرضها التنظيم، وغَلبَ على المورد البشري نظام قيم العمل السائد داخل المجتمع.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

وفي نهاية أي بحث علمي يعود الباحث إلى التساؤلات وإلى الفرضيات لكي يعرف مدى صدقها وهذا من ضمن النتائج التي توصل إليها، ولقد كان التساؤل الرئيسي لبحثنا هو: إلى من يعود تشكّل أنساق الفعل بالنسبة للمورد البشري (أطباء، ممرضين، مساعدي تمرض) العاملين داخل قسم الاستعجالات الطبية، يعود إلى المطلب التنظيمي أو إلى الثقافة المجتمعية ؟ وسنحاول تقديم النتائج المتحصل عليها في هذا العمل من خلال صدق فرضيات هذا البحث.

اولاً : تعتبر الثقافة المحلية من أهم المرجعيات التي يعود إليها المورد البشري في تشكيل أفعاله و سلوكياته، وما تحمله هذه الثقافة من عادات وأنماط سلوك يمكن القول عليها أنها جاهزة و لها القالب المشكّل لها، هيّ التي تتحكم في بناء نسق الفعل لدى المورد البشري داخل أقسام الاستعجالات الطبية وفي تعامله مع الكثير من القواعد والاجراءات التنظيمية منها نظام المناوبة.

ثانياً : العمل النقابي و ما له من أهمية و ضرورة تنظيمية، غيابه وعدم انخراط المورد البشري فيه بالشكل المطلوب، له ارتباط بنسق الفعل الذي بناها ضمن الوحدة الاجتماعية الموازية التي وفّرتها له الثقافة المجتمعية والمتمثلة في الانتماء القبلي، يحقق من خلاله اهدافه ويحافظ على مكتسباته ويطمع في امتيازات أُخرى داخل التنظيم، وخارجه من خلال استثمار ما يقدمه من خدمة على حساب التنظيم لوحدته الاجتماعية .

ثالثا : الاعتقاد بأن ظاهرة الانتماء القبلي و العروشية والجهوية من مظاهر المجتمع التقليدي و هيّ لسيقة مرحلة زمنية انقضت من الأحكام المسبقة، التي تَبين أن البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري يعتمد عليهما، و يظهر ذلك جلياً عند الفئة المتعلمة التي من المفروض أنها تجاوزت ذلك ذهنياً و زمنياً.

رابعاً : قيم العمل داخل أي مجتمع تظهر من خلال نظرة أفراد هذا المجتمع للعمل ومن خلال سلوكياتهم و افعالهم كمورد بشري داخل التنظيم، ومنه عندما تجد التنظيم يعمل على إعادة بناء هذه القيم من جديد للمورد البشري فهو يهدر كثير من الوقت والجهد من أجل وظيفة هي بالأساس وظيفة النظام الثقافي للمجتمع، ولن يصل التنظيم إلى نتيجة لأن المورد البشري يعيد اكتساب تلك القيم من المجتمع، فموضوع أخلاقيات المهنة وجوده مكملاً للعملية التنظيمية و ليس بمثابة وظيفة النظام الثقافي للمجتمع.

خامساً : علاقة المورد البشري بالمؤسسة الجزائرية هي علاقة تتحكم فيها مجموعة من المرجعيات منها الاقتصادي و السياسي و السياسي الاجتماعي و الثقافي، ويطغى الجانب السوسيوثقافي على دينامية هذه العلاقة ويغيب عنها الجانب التنظيمي و العلمي الفعلي الذي يعدُّ هو المرجعية التي لها القدرة على جعل المورد البشري والمؤسسة يصلان إلى التطابق والتوافق.

سادساً : الثقافة المجتمعية كنظام ثقافي هي المجال أو الإطار الذي تـؤسس عليه النظم الاجتماعية و المؤسسات الاجتماعية أبنيتها و تعتمد عليه في البقاء و الاستمرار.

توصـــــيات.

من بين التوصيات التي وجدنا أنها ضرورية لتكون مشروع عمل مســتقبلاً مجـــموعة من المؤشرات التي ظهر لها علاقة بالمورد البشري و لها علاقة بالثقافة المجتمعية و لها علاقة بالتنظيم من بين هذه التوصيات نذكر :

- أهمية الجانب الاجتماعي و النفسي في تكوين أعوان الأمن خاصة في المؤسسات التي يغلب على نشاطها التفاعل البشري المباشر وليس الاكتفاء بالجانب الجسدي فقط.
- أهمية البحث في ظاهرة انتشار العروشية و القبلية بين اوساط المتعلمين، وبين العمال داخل المؤسسات و المنظمات.
- البحث في ظاهرة المجتمع المدني و السلطة الاجتماعية التي اكتسبها داخل المجتمع، خاصة ممارستها داخل قطاع الصحة و التعليم.
- البحث عن قيم العمل داخل المجتمع الجزائري من خلال مناهج التعليم والخطاب الإعلامي و الديني.

خاتـــــــمة

خاتمـــــة:

إن المجتمع مهما كانت هيأته و صفته ومهما كانت الزاوية التي ينظر له بها فإنه لا يأتي من فراغ بل هو محصلة كل التجارب الاجتماعية لأفراده، هذه التجارب متمثلة في منتوجه الفكري والعلمي ومنه فإن هذا المنتوج هو الذي يحدد طبيعة وشكل كل العمليات والعلاقات الاجتماعية، و يعتبر النظام الثقافي متمثلاً في الثقافة المجتمعية هو محور كل تلك العلاقات و العمليات الاجتماعية لأنه مُدخل و مُخرج في نفس الوقت.

إذن إن الفرد وما يكتسبه من ثقافة هو المحرك لكل تنظيم داخل المجتمع، وكذلك كل تنظيم نشاء وقام وتفاعل بناءً على ما تحمله الثقافة المجتمعية من أفكار و إنتاج علمي؛ و في النهاية نحن أمام وضعية الكل فيها مترابط فالسفينة لا تسيير على اليابسة كذلك المجتمع لا يتوجد بدون ذلك النموذج أو برديغم الذي يمكنه من البقاء و الاستمرار و القدرة على التكيف مع كل ما يحدث من داخل المجتمع و خارجه.

إن غياب وضبابية البرديغم معناه ضياع الأساس ومرجعية للمجتمع و منه عدم القدرة على تحديد المعلم الذي يقود المجتمع؛ فالأولوية هي الإنطلاق في بناء هذا البراديغم وهذه مهمة كل النخب و خاصة المختصين في العلوم الاجتماعية لانَّ هم الاقدار على فهم طبيعة المجتمع و تفكيك البناء الاجتماعي له.

قائمة المراجـــــع

قائمة المراجع.

1- ابو النصر مدحت محمد، **تنمية الموارد البشرية**، مصر، الروابط العالمية للنشر، 2009.

2- احسان محمد الحسن، **النظريات الاجتماعية المتقدمة**، عمَّان، دار وائل، 2005.

3- إليوت .ت.س، **ملاحظات نحو تعريف الثقافة**، ترجمة، شكري محمد عياد، مصر، دار التنوير، 2014.

4- ارفون هنري، **فلسفة العمل**، ترجمة عادل العلو، ط2، بيروت، جار عويدات، 1998.

5- أميرة منصور يوسف علي، **محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة**، مص، المكتب الجامعي الحديث، 1999.

6- بربر كامل، **الإدارة عملية ونظام**، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات، 1996.

7- ، **الاتجاهات الحديثة في الإدارة وتحديات المديرين**، بيروت، دار المنهل، ط ثانية، 2008.

8- بركات حليم، **المجتمع العربي في القرن العشرين بحث في تغير الأحوال و العلاقات**، بيروت، مركز الدراسات العربية، 2000.

9- البنا جمال، **نشأة الحركة النقابية**، وتطورها، السلسلة العمالية، القاهرة، ط2، دار المعارف 1969.

10- بن نبي مالك، **شروط النهضة**، ترجمة، عبد الصبور شاهين و آخرون، سورية، دار الفكر للطباعة و التوزيع و النشر، 1986.

11- ، **مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي**، ترجمة بسام بركة وآخرون ط1، دمشق، دار الفكر 1992.

12- بريجيت ببرجر، **ثقافة تنظيم العمل**، ترجمة محمد مصطفي، مصر الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995.

13- باري كشواي، **إدارة الموارد البشرية**، طبعة ثانية، مصر، دار الفاروق.، 2006.

14- البياتي ياس خضير، **النظرية الاجتماعية جذورها التاريخية ورودها**، ليبيا، دار الكتب الوطنية، 2002.

15- بيومي احمد محمد، **علم اجتماع القيم**، مصر، دار المعرفة الجامعية، 2002.

16- توفيق مرعي وآخرون، **أخلاقيات مهنة التعليم**، مسقط، شركة مطبعة عمان ومكتب اتها المحدودة. 1993.

17- التوانسي عبد الرحمان، **التغير الاجتماعي والوعي الطبقي تحليل نظري**، مصر، دار الوفاء، 2004.

18- جاكلين بوجور فاتي، **الجغرافية الحضرية**، ترجمة حليمي عبد القادر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ب .ت.

19- جابر عاطف، **أثر القيم التنظيمية للمديرين**، الإسكندرية، دار القلم، 2005.

20- جورج فريدمان و بيار نافيل، **رسالة سوسيولوجيا العمل**، ترجمة يولاند عمانوئيل، الجزء 2، بيروت، دار عويدات للنشر والطباعة، 1985.

21- حامد خالد، **مدخل إلى علم الاجتماع**، الجزائر، دار جسور، ط3، 2015.

22- حسن محمد الفريحي، **اخلاقيات مزاولة مهنة الطب**، الطبعة 2، السعودية، هيئة السعودية لتخصصات الصحية، 2006.

23- حسن محمد عبد الغاني، **مهارات إدارة السلوك الإنسان متطلبات التحديث المستمر للسلوك**، مصر، مركز تطوير الأداء والتنمية، 2005.

24- الحوت على، **النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية**، مالطا، منشورات القا، 1998.

25- خليل عمر معن، **معجم علم الاجتماع**، ط 1، الأردن، دار الشروق للنشر، 2006.

26- خليل محمد حسن، وآخرون، **نظرية المنظمة**، الطبعة 2، الأردن، دار الميسرة، 2005.

27- درة عبدالباري إبراهيم وآخرون، **دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية**، الأردن، مركز المنار، 2006.

28- دوران جان بيار وآخرون، **علم اجتماع المعاصر**، ترجمة طواهري ميلود، الجزائر، وهران، ابن النديم للنشر و التوزيع، 2012.

29- دلال محسن، **التغير الاجتماعي و الثقافي**، ط2، الاردن، دار وائل، 2008.

30- دياب فوزية، **القيم و العادات الاجتماعية مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية**، القاهرة، دار النهضة العربية، 1980.

31- ديفيد هاريسون، **علم اجتماع التنمية و التحديث**، ترجمة محمد عيسى برهوم، الأردن، دار الصفاء، 1998.

32- ديفيد إنغليز، جون هيوسون، **مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة**، ترجمة لما نصير، مراجعة فايز الصُيّاغ، بيروت، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2013.

33- رحمة بورقية، **الدولة والسلطة والمجتمع، دراسة الثابت والمتحول وعلاقة الدولة بالقبائل في المغرب**، ط1 بيروت، دار الطليعة، 1991.

34- رشوان احمد عبد الحميد حسين، **علم اجتماع التنظيم**، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، 2004.

35- ، **دور المتغيرات الاجتماعية في الطب و الأمراض**، دراسة في علم اجتماع الطبي، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1988.

36- الزبيري العربي محمد، **التجارة الخارجية للشرق الجزائري قبل الاحتلال 1792-1880**، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، 1972.

37- زعيمي مراد و اخرون، **دراسات في تسير الموارد البشرية(إدارة الأفراد)**، الجزائر، دار النشر قرطبة، 2008.

38- سعد الله ابوقاسم: **تاريخ الجزائر الثقافي، من القران العاشر إلى القران الرابع عشر هجري**، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع.

39- سيريل. جون، **بناء الواقع الاجتماعي من الطبيعة إلى الثقافة**، ترجمة، حسنة عبد السميع، مراجعة، إسحاق عبيد، ط1، القاهرة، المركز القومي للترجمة، 2012.

40- سلمان علي سلمى، **القيم الخلقية في الشعر الأندلسي عصر الطوائف والمرابطين**، مصر، دار الآفاق العربية، 2007.

41- سعيد عبد مرسي: **الأيديولوجيا ونظرية التنظيم، مدخل نقدي**، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1995.

42- السويدي محمد، **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.

43- شاويش مصطفي نجيب، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة 1، الأردن، دار الشروق، 2000.

44- الشيخ رأفت غنيمي، **التاريخ المعاصر للأُمة الإسلامية العربية**، ط1، مصر، دار الثقافة، 1992.

45-الشهري على، **العلاقة بين القيم والعمل في واقع متغير**، عمان، دراسات وأبحاث المنتدى العربي، 2007.

46- صائب عبد الحميد وأخرون، **على الوردي قراءة نقدية**، بيروت، الحضارية، 2008.

47- صالح عبدالرحمن، **رؤى في تأهيل معلم القرن الجديد**. مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.2002.

48- صلاح محمود دياب، **إدارة المستشفيات والمراكز الصحية الحديثة**، الأُردن، دار الفكر 2009..

49- عثمان إبراهيم عيسى، **مقدمة في علم الاجتماع**، عمان، دار الشروق للنشر و التوزيع، 2009

50- عبد الناصر جابي، **الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ المجتمع**، القاهرة، مركز البحوث العربية، 2003.

51- ، **من حركة عمالية إلى حركة اجتماعية**، الجزائر، المعهد الوطني للعمل، 2001 .

52- على عبدالله الدفاع، **إسهام علماء العرب والمسلمين في الصيدلية**، ط3، مصر، مؤسسة الرسالة، 1987.

53- على بن داهية آخرون، **القاموس الجديد للطلاب**، تونس، الجزائرية، 1979.

54- غراو يتز مادلين، ترجمة سام عمار ، **منطق البحث في العلوم الاجتماعية**، بيروت مطبعة طربين 1993..

55- عبد الرحمان محمد عبد الله، **علم الاجتماع النشأة و التطور**، بيروت، دار المعرفة، 1999.

56- عماد عبدالغني، **سوسيولوجيا الثقافة، المفاهيم والإشكاليات. من الحداثة إلى العولمة**، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2006.

57- ، **منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات .التقنيات .المقاربات**، بيروت، دار الطليعة، 2007.

58- عبد اللطيف المانوني، محمد عيادي، **الحركة العمالية المغربية صراعات وتحولات**، المعرفة الاجتماعية، المغرب، دار طوبقال، 1985.

59- عدي الهواري، **الاستعمار الفرنسي في الجزائر سياسة التفكيك الاقتصادي والاجتماعي 1830 إلى1962**، ترجمة عبد الله جوزيف، بيروت، دار الحداثة، 1983.

60- عميراو ي أحميدة، **دور حمدان خوجة في تطور القضية الجزائرية 1827-1840**، الجزائر، دار البعث. 1987.

61- غدنز أنتوني، **علم الاجتماع**، ترجمة فايز الصياغ، ط1، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2005.

62- غياث بوفلجة، **بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العامل**، الطبعة 1، الجزائر, القدس العربي، 2010.

63- ، **القيم الثقافية و الفعالية التنظيمية**، الطبعة 1، الجزائر، القدس العربي، 2010.

64- غي روشيه، **مقدمة في علم الاجتماع العام**، ترجمة مصطفى دندشلي، بيروت، ج2 ط2، مكتبة الفقيه، 2002.

65- فزة جمال، **سوسيولوجيا التنظيمات أسس و اتجاهات**، طبعة 1، المغرب، دار أبي رقراق، 2013.

66- كمال مصطفى، **إدارة الموارد البشرية**، القاهرة مصر، شركة العربية، 1994.

67- كمبنهود ريمون كيفي، لوك فان، ترجمة، يوسف الجباعي، **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية**، بيروت، العصرية، 1997.

68- كوش دنيس، ترجمة منير السعيداني ، **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية**، م.ع.ت، ط1، بيروت، 2007.

69- ماهر احمد، **الإدارة (المبادئ و المهارات)**، القاهرة، الدار الجامعية، 2004.

70- حمد عبد الغاني حسن: **مهارات إدارة السلوك الإنساني متطلبات التحديث المستمر للسلوك**، مصر، مركز تطوير الأداء والتنمية، 2004.

71- محمد عاطف غيث: **قاموس علم الاجتماع**، مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979.

72- محمد على محمد، **مجتمع المصنع**، مصر الهيئة المصرية العامة للكتاب 1972.

73- محمد خالد، **مدخل إلى علم الاجتماع**، الطبعة2، الجزائر، دار الجسور، 2015.

74- معمري لحبيب، **المقاو لة و الثقافة**، ط جديدة، المغرب، مختبر الدراسات النفسية و الاجتماعية،،2017.

75- ، **التنظيم في النظرية السوسيولوجية**، المغرب، دار ما بعد الحداثة، 2009.

76- موتيز برنار، **سوسيولوجيا الصناعة**، ترجمة بهيج شعبان، بيروت، دارعويدات.1974.

77- المنجي حامد، **توظيف مفهوم العصبية في دراسة المجتمع العربي المعاصر، نماذج تطبيقية ذات صلة بالتنمية**، تونس، برفكتبرنت، 2004.

78- المهدي بن عيسى محمد، **علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة**، الجزائر، مطبعة امبابلاست، 2010.

79- منعم السعايدة: وآخرون، **القيم المرتبطة بالعمل المهني**، مجلة جامعة النجاح للأبحاث الاردن، المجلد2،2002.

80- نجيب محمد بوطالب: **سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي**، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة اطروحات الدكتوراه، ط1، 2002.

81- نور الدين حاروش: **ادارة المستشفيات العمومية الجزائرية**، ط1، الجزائر، 2009.

82- نيقولا تيما شيف، ترجمة محمود عودة وآخرون، **نظرية علم اجتماع.طبيعتها وتطورها**، الطبعة الخامسة، مصر، دار المعرفة، 1978.

83- الهروي الهادي: **القبيلة الاقطاع المخزن، مقاربة سوسيولوجية للمجتمع المغربي**، المغرب، إفريقيا الشرق، 2001

84- هارلمبس وهولبورن ، **سوسيولوجيا الثقافة و الهوية**، ترجمة حاتم حميد محسن، ط1، سورية، دار كيوان، 2010.

85- الوحيشي أحمد البيري، **الأسرة والزواج**، ليبيا، منشورات الجامعة المفتوحة، 1998.

86- الوردي على، **دراسة في طبيعة المجتمع العراقي**، العراق، دار توبقال للنشر، 1965

المراجع باللغة الأجنبية.

87- Ali El Kenz- **Au fil de la crise, 4 études sur Lagèrie et le Monde arabe**, editions-Bouchène,Alger1989

88- ARKOUN.M- **L'islam face au développement-essai sur la pensée islamique**-ED .Maisonneuve et Larousse, paris France ,3 ED 1984.

89- Fanon(Frantz): **Les damnès de la terre**, Paris, éditions Maspero,1956

90- Herbert Simon, **administration et processus de decision economica**,paris,1983

91- René Gallissot, Algèrie colonisée Algérie Algèrenne-1870-1962,La République Française et les indigènes,Barzakh, 2007.

92- Boutefnouchet Mostefa**, la société algérienne en transition**, OPU,Alger.2004.

93- Madeleine Grawitz, **lexique des sciences sociales**, Dalloz, paris, 1983.

94- M Hammed Boukhobza**, Ruptures et Transformations sociales en AlgérieVolume2,OPU Algérie**, 1989, pp: 332-335

95- Mohamed Mebtoul, **Discipline d'usine productivité et société en Algérie**, OPU, Algèrie.1986.

96- Villemeur .A: **sureté de fonctionnement des système industriels**, Paris, Eyrolles, 1988.

الرسائل و الاطروحات.

97- بن رجيل محمد: **الثقل الفكري في العمل التناوبي**، رسالة ماجستير في علم النفس التنظيم و العمل. كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،جامعة وهران 2010.

98- بودوخ غنية، **استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة.2010.

99- حسين زبيري: **النقابات المستقلة في الجزائر**، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر 2، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، سنة،2012.

100-مرقومة منصور، **القبيلة و السلطة و المجتمع في الجزائر**، رسالة دكتوراه، جامعة وهران كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، سنة 2010.

101- على صموك، **العلاقات الاجتماعية في المؤسسات الصناعية و إشكالية تأسيس هوية عمالية**، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم اجتماع، جامعة باجي مختار عنابة، 1998..

102- الفضيل رتيمي، **القرابة و العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية**- رسالة ماجستير غير منشورة – معهد علم اجتماع، جامعة الجزائر 1993.

103-عقبي الأزهر، **القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين**. اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009.

المجلات:

104- جمال غريد، **عامل الشائع**، مجلة إنسانيات، مركز البحث في الأنثروبولوجيا و الثقافة العدد الاو ل وهران،1997.

105- داو ي الشيخ، " **الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر و اشكالية البحث عن كفاءة مؤسسات العامة**"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، مجلد 25 العدد 2،2009.

106- مختار منصوري، " **ملامح التحول الاجتماعي في جزائر التعددية**" *مجلة الواحات للبحوث و الدراسات*، 1112-71163العدد 10 سنة 2010.

الهيئات و القرارات .

107-المجلس الأعلى لتربية، **المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة وإصلاحال تعليم الأساسي**، 1998.

108- وزارة الصحة السكان وإصلاح المستشفيات، تعليمة رقم 13-195.

109- مرسوم تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ ف 5محرم 1413 الموافق لـ 6يوليو سنة 1992

110-حزب جبهة التحرير الوطن: الميثاق الوطني1976. مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، 1976.

الـــمـلاحـــــق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة "2" لونيسي على

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استـــمارة بحـــث

عنوان البحث

المورد البشري بين المطلب التنظيمي و إشكالية الثقافة المجتمعية

– دراسة ميدانية بقسم الإستعجالات الطبية لولاية الجلفة –

إعداد الطالب: **إشراف الأُستاذ الدكتور:**

سويسي عبد الحميد شويمات كريم

توضيح :

نحن بصدد تحضير اطروحة دكتوراه..

الرجاء أن تتفضلوا بالإجابة عن هذه الأسئلة، ونضمن لكم أن ما تدلون به من إجابات سيتم استغلاله لأغراض علمية بحتة و أننا نحترم آراؤكم.

وتكون الاجابة بوضع علامـــة X على الاجابة الملائمة

البيانات الشخصية:

1- الجنس: ذكـر ( ) أنثى ( )

2- السـن: .....

3- مدة العمل في قسم الاستعجالات.....

4- الحالة العائلية: اعزب ( ) متزوج ( ) مطلق ( )

5- الأصل الاجتماعي: ريـفي( ) حضري ( )

6- المنصب طبيب( ) ممرض ( ) مساعد ممرض ( )

7- مهنة الاب موظف ( ) موال ( ) فلاح ( ) بدون عمل ( )

8- هل تمارس الام أي عمل مارست ( ) لم تمارس ( )

الجـــزء الأول.

9- هل كل حالات المرضى هي حالات تتطلب خدمة استعجالية طبية؟ نعم ( ) لا ( )

10 -ماهي النسبة الفعلية للحالات التي تتطلب خدمة استعجالية ؟

- ما بين (20%و 30 %) ( )
- ما بين (30 % و 50 %) ( )

11 كيف تنظر إلى العمل بنظام التناوب؟ سلبي ( ) ايجابي ( )

12 اذا كانت الاجابة بالسَّلب حدد لماذا؟

- لأنه يؤثر على الإلتزامات العائلية ( )
- مُرهق ( )
- فترة العمل فيه طويلة ( )

12 كيف تتعامل مع غيابك..

- التغيب دون اتخاذ اجراء ( )
- طلب من زميل التعويض ( )
- عطلة مرضية ( )

13 غياب العمل كفريق في المداو مة ؟ نعم ( ) لا ( )

14 برنامج المناوبة هل يشكل عليك ضغط؟ نعم ( ) لا ( )

15 متى يتناقص نشاطك في العمل اثناء فترة المناوبة ..

- بعد 4 ساعات ( )
- بعد 6 ساعات ( )
- بعد 10 ساعات ( )

16 هل تغير العمل بالقسم؟ نعم ( ) لا ( )

17 هل يُعقك كثرة المرافقين مع مرضى ؟.. نعم ( ) لا ( )

18 **<u>الجزء الثاني:</u>**

19 إلى من ترجع الأولوية في تحديد تصرفاتك؟

- العائلة ( )
- القناعات الشخصية ( )
- حسب الظروف ( )

20 هل العيش مع العائلة افضل أم السكن الفردي؟ مع العائلة ( ) سكن فردي ( )

21 كيف اصبح عمل المرأة في منطقتك؟ عادي ( ) مقبول يتحفظ ( )

22 هل يقبل محيطك أن تتواجد المرأة في العم لليلاً؟ مقبول ( ) غير مقبول ( )

23 أين تقضي وقت فرغك ليلاً الشارع ( ) مع الأصدقاء ( ) في البيت ( )

24 عندما تكون في او قات الراحة ماذا تفعل؟

- نشاط ثاني ( )
- الراحة ( )
- التنزه ( )

هل تعتبر محيطك الخارجي ؟ * مساندا لك ( )

- معيقا لك ( )
- مفروض عليك ( )

الجزء الثالث:

25 هل انت منخرط في نقابة ما؟ نعم ( ) لا ( )

26 لماذا لم تنخرط في العمل النقابي؟ عدم وجود فرع نقابي ( )

عدم الثقة في ممثل النقابية ( )

عدم قدرة العمل النقابي على تحقيق اهدافي ( )

27 هل تهتم بالنشاط النقابي داخل مؤسستك نعم ( ) لا ( )

28 كيف تنظر إلى النشاطات النقابية داخل مؤسسة؟

- في صالح العمال ( )
- في صالح القادة النقابيون ( )
- يخدم مصالح خاصة ( )

29 هل توجد تحالفات عمالية داخل مؤسستك ؟ نعم ( ) لا ( )

30 ماهي طبيعة هذه التحالفات ؟

- التحالف على أساس المهنة ( )
- التحالف أساس التخصص ( )
- التحاف على أساس الانتماء القبلي ( )
- تحالفت اخرى ( )

31 هل المسؤولون يفضلون التعامل مع من:

- من لديهم انتماءات نقابية ( )
- من لديهم انتماءات قبلية ( )

32 الوصول إلى مناصب العليا يتم عن طريق ؟

- الكفاءة ( )
- بفضل العمل النقابي ( )
- بدعم من الأقارب ( )

33 هل تتعاملون مع المرضى على أساس قبلي ؟ نعم ( ) لا ( )

الجزء الرابع:

34 هل مارست العمل جمعوي أو السياسي منقبل ؟ نعم( ) لا ( )

35 هل مارس أحد و الديك العمل النقابي ؟ نعم ( ) لا ( )

36 تنظر إلى العمل الجمعوي و السياسي داخل مجتمعك ؟ مفيد ( ) غير مفيد ( )

37 لماذا ترفض المشاركة في الأعمال ذات الطابع الجمعوي أو السياسي لأن.....؟

- بعده عن اهدافه الحقيقية ( )
- الأشخاص الممثلين له ( )
- بخدم مصالح خاصة ( )

38 هل هناك تشجيع على الانتماء إلى الجمعيات والمنظمات؟ نعم ( ) لا ( )

39 هل محيطك الاجتماعي يميل إلى الانتماءات القبلية ؟ نعم ( ) لا ( )

40 داخل مؤسسات الدولة المختلفة هل تجد ممارسات ذات ارتباط بالعروشية ؟

- نعم ( )
- لا ( )

41 عند قضاء مصالحك لدى مؤسسات الدولة بمن تتصل:

- من له قرابة بالمسؤولين ( )
- من له دعم نقابي ( )

42 هل تفضل الانتماء إلى هذه التحالفات لتحقيق اهدافك ؟ نعم ( ) لا ( )

الجزء الخامس.

43 لماذا التحقت بهذه المهنة ؟

- حب العمل ( )
- خوفاً من البطالة ( )
- عمل إنساني ( )

44 هل مسارك التكويني جعل من مهنتك

- مجرد مهنة ( )
- مهنة وتتطلب ضمير مهني ( )

45 هل تغير عملك إذا جاءتك فرصة بنفس الراتب؟ نعمل ( ) لا ( )

46 هل يتناقص الجانب الانساني في مهنتك مع مرور الوقت؟ نعم ( ) لا ( )

47 كيف تعتبر الاعمال التضامنية داخل المؤسسة ؟

- عمل خيري ( )
- من اجل المؤسسة ( )
- لا اشارك ( )

48 ممارسات مثل (عندي المعريفة و أنا من المجتمع المدني.....)

- لا اقبلها ( )
- مفروضة عليك ( )

49 الاحترام والتعاون وغيرها من سمات فريق العمل الناجح؟

- موجودة ( )
- غير موجودة ( )

50 احترام الوقت أثناء العمل يعد

- اولوية ( )
- شيء ثانوي ( )

51 إذا ورثت مالاً ماذا تفعل مع وظيفتك....

- لا اعلم ( )
- ابقى ( )
- اغادر ( )

52 هل ما هو موجود عن اخلاقيات المهنة في محيطك يساعدك؟ نعم( ) لا ( )

الجزء السادس.

53 مسارك التعليمي جعل العمل بالنسبة لك....

- مجر راتب ( )
- قيمة اجتماعية ( )
- ضرورة شخصية ( )

54 خلال النقاشات مع الأصدقاء، كيف ينظر للعمل .....

- العمل هو وظيفة فقط ( )
- الهدف هو العمل ( )
- راتب مرتفع ( )

55 هل تم حثك من طرف عائلتك على أن مهنتك مهنة انسانية ؟ نعم ( ) لا ( )

56 هل يشجع الخطاب الإعلامي الجانب الانساني في العمل نعم ( ) لا ( )

57 هل تسمع مثل هذه العبارات في محيطك(دولة البايلك، حقي في الدولة)

- نعم ( )
- لا ( )

58 مثل مقولات (العمل شرف و العمل عبادة...) منتشرة كثيرا هل هي:

- مطبقة في المجتمع ( )
- مجرد شعارات ( )

59 كيف تعتبر العمل التطوعي والخيري في محيطك....

- قليل ( )
- كثير ( )

60 كيف يتم ضبط المواعيد بين الأفراد داخل مجتمعك:

- بالساعة ( )
- بالفترة ( )

دليل المقابلة.

1- كيف تتعاملون مع المرضى على أساس قبلي او القرابة؟

2- العمل بين أفراد المجتمع له قيمة او ليس له قيمة ؟

3- هل تلقيت دروس او محاضرات تخص اخلاقيات مهنة الطب ؟

4- ماهي العقبات التي تجعل من الجانب الانساني يتنافص مع مرور الوقت ؟

5- ما هو موقف المسؤولين من قضية التفاهم بين العمال على التعويض اثناء فترات المناوبة؟

6- كيف تنظر إلى فريق العمل ؟

7- ماهي النسبة الفعلية للحالات التي تستحق فعلاً خدمة استعجالية من بين الوافدين إلى الاقسام؟

8- كيف تتعاملون مع كثرة المرافقين للمرضى ؟

9- كيف تجد نفسك مع محيط خارج العمل من اسرة و اصدقاء و باقي أفراد مجتمعك ؟

10- ماذا تمثل عبارة " بن عميس بالنسبة " بين العاملين؟

مقابلة مع المراقب الطبي و رئيس فرع الموارد البشرية.

11- جل العاملين من سكان المدنية ؟

12- ماهي النسبة الفعلية للحالات التي تستحق فعلاً خدمة استعجالية من بين الوافدين إلى الاقسام؟

13- كيف تنظرون إلى الممارسات التي لها علاقة بالقرابة؟

14- ظواهر مثل العنف الجسدي والابتزاز وغيرها من الممارسات التي انتشرت داخل اقسام الاستعجالات الطبية

15- لماذا يوجد الكثير من طلبات التنقل والتحويل من القسم؟