الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

وزارة التعلـــيم العالـــي والبحـــث العلمـــي

جامعـــة الدكتور يحـــي فـــارس بالمديـــة

كليـــــة العلوم الإنسانية والإجتماعيـــة

قســـم: العلوم الإجتماعيـــة

قيم العمل عند ممتهني الصحة والواقع الاجتماعي

مذكـــرة تخرج لنيـــل شهـــادة ماستر في

تخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطالبتين:

- صبوح نور الهدى
- أحمد سرير نزهة

تحت إشراف الدكتور:

د/ شتوي لخضر

السنـــة الجامعيـــة: 2020 - 2021


بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر والعرفان

قال تعالى « **رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِيْنَ**» سورة النمل الآية 19.

من لم يشكر الناس لم يشكر الله

في البداية نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

كما نوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا على إنجاز هذا البحث سواء من قريب أو من بعيد كما يسعدنا أن نتقدم بأسمى التقدير وجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف " **شتوي لخضر**" الذي لم يبخل علينا بنصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذا البحث، ولا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة.

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز وأغلى إنسانة في حياتي، التي أنارت دربي بنصائحها وكانت بحراً صافياً يجري يفيض بالحب، والبسمة.

إلى من زينت حياتي بضياء البدر، وشموع الفرح، إلى من منحتني القوة والعزيمة لمواصلة الدرب، وكانت سببا في مواصلة دراستي إلى من علمتني الصبر والاجتهاد، إلى الغالية أمي.

والدي لا أستطيع أن أقول لك شكرا فهي لا تقال إلا في نهاية الأحداث

وأنا أرى نفسي دائما في البداية أنهل من خيرك وعطائك الذي لا ينضب

وأظل في كل لحظة أقضيها معك أنهل وأتعلم الكثير... فمن غيرك زرع فيّ الميول العلمية وشجعني على ممارسة الأنشطة العلمية المتنوعة منذ صغري.

أدامك الله ورعاك لتكون منارة دائمة في حياتي....

إلى زهرتي وفلذة كبدي أختي الغالية أنفال أنت جوهرتي الثمينة وكنزي الغالي حفظك الله ووفقك في مشوارك الدراسي.

وإلى سندي في الحياة أنس ومعاذ إخواني الأعزاء حماهما الله

وإلى كل عائلتي الكريمة

إهداء

أهدي هذا العمل لي أنا نزهة

إلى أحلى ما في الوحي إلى أحن صدر أواني إلى نور عيوني أمي الجميلة

إلى أبي أهديه هذا العمل الذي بسببه وصلت إلى هان إلى أعظم نعمة من الله أنعم الله بها عليا صديقتي دلال التي ساندتني وآزرتني في مشواري الدراسي وتحملتني طيلة هذه السنوات أهديها كاملة تمنياتي لها بأكاليل النجاح و التوفيق والعناء والسعادة

أهدي هذا النجاح إلى أختي الغالية ليندة إلى نور التي شاركتني هذا العمل

أهدي هذا النجاح إلى كل الغوالي أمال، أميرة، أخي إبراهيم، مارية، أسماء، نزهة

مع أطيب التحيات والقبلات إلى لامية

فهرس المحتويات	الرقم
- كلمة شكر وعرفان	
- الإهداء	
- قائمة الجداول	
- مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1 – الإشكالية	**1**
2 – الفرضيات	**3**
3 – أهمية الدراسة	**4**
4 – أهداف الدراسة	**4**
5– تحديد المفاهيم	**5**
6 – دراسات السابقة	**8**
7 – المقاربة النظرية	**12**
الفصل الثاني: سوسيولوجيا قيم العمل	
تمهيد	14
المبحث الأول: ماهية العمل	15
المطلب الأول: نشأة وتطور فكرة العمل (مفهوم العمل)	15
المطلب الثاني: تعريف العمل	19
المبحث الثاني: ماهية القيم	22
المطلب الأول: مفهوم القيم	22
المطلب الثاني: خصائص القيم	23
المطلب الثالث: مصادر القيم	24

المبحث الثالث: قيم العمل	26
المطلب الأول: مفهوم قيم العمل وتطوره	26
المطلب الثاني: تعريف قيم العمل	28
المطلب الثالث: مصادر قيم العمل	28
المطلب الرابع: تتت	29
المطلب الخامس: معايير قيم العمل	30
المبحث الرابع: النسق القيمي للعمل	36
المطلب الأول: مفهوم النسق القيمي	36
المطلب الثاني: مكونات النسق القيمي	36
المطلب الثالث: أسباب تراجع قيم العمل	38
خلاصة الفصل	40
الفصل الثالث: الواقع الاجتماعي لممتهني الصحة	
تمهيد	42
المبحث الأول: الواقع الاجتماعي	43
المطلب الأول: مفهوم الواقع الاجتماعي	43
المطلب الثاني: أبعاد الأساسية للواقع الاجتماعي	44
المطلب الثالث: الواقع الاجتماعي والواقع السوسيولوجي	44
المبحث الثاني: تعريف وخصائص وأهداف علم الاجتماع الصحة	45
المطلب الأول: نشأة علم الاجتماع الطبي	45
المطلب الثاني: مفهوم علم الاجتماع الصحة	46
المطلب الثالث: أهداف علم الاجتماعي الطبي	49
المطلب الرابع: مجالات اهتمام علم الاجتماع الصحة	50

المبحث الثالث: ماهية الصحة المهنية	55
المطلب الأول: مفهوم الصحة المهنية	55
المطلب الثاني: أهداف العامة للصحة المهنية	55
المطلب الثالث: مقومات الصحة المهنية	56
المطلب الرابع: الأمراض المهنية	56
خلاصة الفصل	58
الجانب التطبيقي للدراسة (التصور)	
الفصل الرابع: إجراءات المنهجية	
تمهيد	60
حدود الدراسة	61
منهج الدراسة	62
أدوات جمع البيانات	62
العينة ومجتمع الدراسة	63
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج	
1 – تحليل جداول الفرضية الأولى	66
2 – تحليل جداول الفرضية الثانية	66
3 – الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى	78
4 – الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية	78
5 – الاستنتاج العام	79
6 – الخاتمة	82
7 – المراجع	84

قائمة الجداول:

الرقم	العنـــــــوان	صفحة
1	توزيع مفردات العينة حسب السن	66
2	وجود مبادئ مشتركة بين العمال يلتزمون بها	67
3	الانضباط بأهداف العمل	67
4	الشعور بالرضا في ممارسة مهنة الصحة	68
5	تناسب الأجر مع انجاز العمل	68
6	مدى تعامل العمال بلباقة مع المرضى	69
7	علاقات المهنية المتنوعة	70
8	محافظة على سرية معلومات كل مريض	70
9	مخاطبة العمال باحترام	71
10	اخبار المريض بكل المعلومات الكاملة بخصوص حالته المرضية	71
11	العمال طبيين يعانون من مشاكل صحية من خلال ممارستهم لمهنة الصحة	72
12	نقص إمكانيات في مكان العمل	74
13	تقدير المدير للعمال	74
14	علاقة العامل مع المدير	
15	علاقة العمال فيما بينهم	
16	تكوين صداقات مع زملاء خارج مكان العمل	
17	العمال يقضون أوقات سعيدة مع بعضهم	75
18	الإدارة تقدر أفكار الجديدة في العمل	75

مقدمة

المقدمة:

للعمل أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع فالعمل غاية إنسانية وواجب اجتماعي، فقد احتل العمل من الناحية المادية والنفسية والاجتماعية مكانة محورية.

فالعمل هو فعل ثقافي يصنفه السوسيولوجيون ولهذا كان الاهتمام بالعمل من حيث الدراسة والتحليل من الأولويات التي اعتنى بها الباحثون للكشف ما للعمل من أبعاد اقتصادية واجتماعية والتي تظهر آثارها وإيجابياتها في حياة الفرد نتيجة لما يحمله الأفراد من قيم القيم والتي ينبغي ربطها مع العمل وابراز ما إذا كان للقيم تأثير على أعضاء العمل (العمال – الموظفين) فالقيم توجه الفرد نحو أنماط معينة من السلوك والتفاعل سواء كانت قيم ايجابية أو سلبية. فالقيم الايجابية تكون مدعمة للعامل والعمل وتؤدي إلى استقراره وأما إذا كانت القيم سلبية فإنها لا تضمن الاستقرار في العمل.

ومن هذا الاتجاه جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على قيم العمل ضمن الواقع الاجتماعي لممتهني الصحة، وبالإحاطة بكل ما يمكن أن يؤثر في صعوبة توافقهم مع عملهم من نظرة العامل لذاته ونظرة المجتمع له وهي انعكاس سلوكي للنسق القيمي لأفراد المجتمع لما له من آثار نفسية واجتماعية تهدد الاستقرار المهني للعامل.

وفي ضوء ذلك تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول فصل منها خصص للإطار المنهجي للدراسة والمتضمن للإشكالية والفروض والأهداف ومختلف المفاهيم ذات صلة بالموضوعات وأيضا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فقد تطرق فيه للعمل كمفهوم وتطور عبر الحضارات، كذلك تناول فيه موضوع قيم العمل من تعريف وأهمية ونماذج القيم الاجتماعية والاقتصادية إضافة إلى ذلك نسق القيمي للعمال وصولا إلى أسباب تراجع قيم العمل.

أما الفصل الثالث فقد خصص لموضوع الواقع الاجتماعي لممتهني الصحة فتضمن تعاريف للواقع الاجتماعي وأبعاده الأساسية، بالإضافة إلى كيفية نشئ علم الاجتماع الصحة وعدة مفاهيم له وأيضا تبيان أهدافه ومجالات اهتمامه.

أما الجانب التطبيقي للدراسة فنجد فيه الفصل الرابع الذي عنوانه الإجراءات المنهجية فسيتم التطرق إلى حدود الدراسة ومنهج الدراسة أدوات جمع البينات والعينة ومجتمع الدراسة.

أما الفصل الخامس فهو مخصص إلى عرض وتحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد العينة على شكل جداول والقراءة السوسيولوجية لكل جدول ليتطرق إلى استنتاج لكل فرضية يليها الاستنتاج العام، ليختم في الأخير بخاتمة تلخص أهم نتائج البحث.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

الإشكالية:

ارتبطت الحياة البشرية بقيمة العمل باعتباره العنصر الأساسي في الاستمرارية التعايش الانساني وأخذ معنى العمل وقيمته في التطور وفقا للتطور الاجتماعي لكل مجتمع إذ يعد العمل من أكبر المسائل التي تطرح نفسها بحدة في المجتمعات المتقدمة والمتخلفة، فهو يعتبر من المقومات الاساسية للتنمية الإف

ويشهد المجتمع الجزائري عدة تغيرات وتحولات من بينها النظرة الاجتماعية للعمل والتفاعل معه كنشاط والذي هو ميزة إنسانية وضرورة اجتماعية ارتبطت بالإنسانية منذ الأزلية، فبالرغم من البنى والتعايش بين المجتمعات في نمط التقدم التقني والتطور الهيكلي في المستوى الاقتصادي فالعمل قاسم مشترك شرط لكل الحياة الاجتماعية[1].

العمل كنشاط ذهني، التعامل مع الأفكار ويدوي في الواقع المعاش، أساس لبناء أي حضارة إنسانية فكلاهما يكمل الآخر وجهان لعملة واحدة هو النشاط الانساني، والفصل بين هذين النوعين من النشاط هو فصل تعسفي غير انساني انحدر من أوضاع النظم والعبودية والاستغلالية[2].

حيث تأقلموا مع متطلبات العمل وبالتالي أصبحت الوظيفة مصدرا لتحقيق حاجاتهم وترجع الفروق المهمة بين الأعمال إلى الاختلاف في بعض الخصائص

[1] جورج فريد مان، **رسالة سوسيولوجيا العمل**، منشورات عويدات، بيروت، ط1، ص 11.

[2] سعد المغربي، **الإنسان وقضاياه النفسية والاجتماعية**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1993، ص 239.

(التنوع، ابتعاد عن الروتين، حرية العمل، تفاعل بين الأفراد، الاجهاد الجسماني) وتأثير الواقع الاجتماعي عليها.

فالقيمة في الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات (العمل) وذلك في ضوء تقييمه وتقديره لها، كما أن قيم العمل بنسبية تختلف باختلاف المجتمعات وتتغير داخل المجتمع بتغير المستويات الطبقية والمهنية فالقيم توجه الفرد نحو أنماط معينة، من السلوكات والتفاعلات التي تحدث بينه وبين المحيط الاجتماعي، حيث تمس كافة صور العلاقات الاجتماعية ذلك لأنها ضرورة اجتماعية لها معايير وأهداف، ولها علاقة تربطها بغيرها من الظواهر الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي (الواقع الاجتماعي).

والسعي لدراسة موضوع القيم في مجال التنظيم ينصب على محاولة دراسة القيم (الاجتماعية والاقتصادية) وأثرها على التنظيم باعتبارها مصدر التفاعل وحدوث علاقة التأثر والتأثير. هنا يتم التركيز على مدى تفاعل العمال (القطاع الصحي) وتقبلهم لقيم ومدى توافقها وتطابقها مع أهدافهم وطموحاتهم وجل الدراسات كانت تركز على ربط القيم بجوانب المادية في الغالب تتعلق بأداء العامل وانتاجه.

فعمال الصحة يعملون مما كسبت أيديهم للعيش ولكي يعيش غيرهم في صحة لكن أفراد المجتمع لا يقدرون ذلك، حيث يتعرض أكثر من 50 بالمئة من عاملي الرعاية الصحية لأحداث العنف في العمل حيث يؤثر العنف على كافة المجموعات

المهنية ومواقع العمل في القطاع الصحي، حيث أن المواطنين لا يقدرون الظروف المهنية والعائلية للأطباء والممرضين مما انتج عنه عدم الاستقرار وصعوبة الاندماج والتأقلم مع بيئة العمل، مما أثر سلبا على سلوكهم، انجاحهم وأدائهم.

ويلخص العلامة جوليك W.F Guluck العوامل التي تؤثر في سلوك العامل في:

- قدرة الفرد الجسمانية والعقلية ومستوى المهارات والاتجاهات والقيم الاجتماعية والاقتصادية.

- نوع وطبيعة العمل ومحتواه إلى العائد المادي والأجر المنتظر منه ونظرة العامل لذاته من خلال العامل ونظر المجتمع له، وبيئة العمل لذا من خلال دراستنا نطرح التساؤل العام التالي:

هل تؤثر الظروف المهنية والظروف العائلية على قيم العمل عند ممتهني الصحة؟

ويندرج تحت هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الجزئية التالية:

- هل تؤثر الظروف المهنية على قيم العمل عند ممتهني الصحة؟

- هل تؤثر الظروف العائلية على قيم عند ممتهني الصحة؟

الفرضيات:

- الظروف المهنية توثر على قيم العمل عند ممتهني الصحة.

- الظروف العائلية تؤثر على قيم العمل عند ممتهني الصحة.

أهداف البحث:

1 – التعرف على مستوى قيم العمل بالنسبة لعمال الصحة.

2 – التعرف على درجة التعاون في قيم العمل بين ممتهني الصحة بحكم الاختلاف فيما بينهم.

3 – معرفة علاقة قيم العمل والواقع الاجتماعي.

4 – التعرف على إلى أي مدى تتوفر قيم العمل لدى عمال مستشفى.....

5 – معرفة العلاقة مستوى قيم العمل ببعض المؤشرات (السن، الخبرة المهنية).

أهمية البحث:

يكتسب البحث الحالي أهمية من:

1 – تناول البحث الحالي لمتغيرين مهمين وهما قيم العمل والواقع الاجتماعي وإشارة إلى أهمية توفرهما لدى أعمال الصحة مما يؤدي إلى تأثر بهما على طبيعة العمل.

2 – تبيان أهمية الموقع المميز والمهم الذي يحتله عمل الصحة في المجتمع.

3 – تبيان أهمية وتأثير قيم العمل على الجيل المستقبلي.

4 – يعتبر قطاع الصحة مؤسسة حيوية وهامة في المجتمع ولذلك لابد من التأكد من أن العاملين به على وعي بأهمية قيم العمل وتحفيزهم على تطبيقها.

تحديد المفاهيم:

القيم لغة:

تعرف بأنها جمع لكلمة قيمة وهي الشيء ذو مقدار أو الثمن.

القيم اصطلاحا:

استخدم مفهوم القيمة في الدراسات الاجتماعية في منتصف القرن العشرين، فقد نشر " مكرجي" سنة 1949 كتابا بعنوان البناء الاجتماعي للقيم، واهتم دور كايم بموضوع القيم في حديثه عن قيم الأخلاقية واعتبر القيم شرطاً ضرورياً لوجود القواعد الأخلاقية وعرفها على أنها تقدير للأشياء فحسب وقيمة الشيء لا توجد في الموضوع بل فيما يحققها هذا الشيء من آثار تنشأ عنه حسب تقدير الذات الفردية[1].

اجرائيا:

القيم والمعتقدات والمبادئ التي يحملها أفراد المجتمع حول مهنة الصحة.

قيم العمل:

لغة: قدر قيمته " قيم جهوده منه.

قيم الموقف، شخصا

الأضرار"

[1] حنان عبد الحميد العناني، **تنمية المفاهيم الاجتماعية والأخلاقية في طفولة**، دار الفكر، عمان، ط1، 2005.

اصطلاحا:

يعرفها أنتوني غيدنز: العناصر الجوهرية في جميع الثقافات حيث أن المنظومة القيم والأفكار المجردة هي التي تحددها ما هو مهم وما هو مرغوب في المجتمع وهي التي تضفي معنى محدداً وتعطي مؤشراتــ ارشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي[1].

اجرائيا:

قيم العمل هي الأهمية النسبية للعائدات من مكاسب اقتصادية واجتماعية التي يجتنبها الفرد من خلال ممارسة للعمل.

أ – **القيمة الاجتماعية للعمل:** الحاجة الاجتماعية: اقامة علاقات ودية (الاحترام، التقدير، الصداقة، المحبة.....).

ب – **القيمة الاقتصادية:** المكاسب المادية (الأجر، العلاوات).

الواقع الاجتماعي:

لغة: مصطلح يتكون من مفهومين هما: " مضاف وهو لفظ الواقع"

" مضاف إليه وهو لفظ اجتماعي"

[1] أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، ترجمة فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، منشورات تت

اصطلاحا:

عرفه مالك بن نبي: هو الجماعة التي تتغير دائما خصائصها الاجتماعية بإنتاج وسائل التغير مع علمها بالهدف الذي تسعى وراءه هذا التغير في المجتمع تبعا لهذا هو ليس مجرد مجموعة من الأفراد بل هو تنظيم معين ذو طابع إنساني يتم طبقا لنظام معين[1].

اجرائيا:

نقصد به: الظروف المهنية والظروف العائلية التي تؤثر على ممتهني الصحة.

4 – الظروف المهنية

أ – اصطلاحاً:

هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي تتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها[2].

اجرائيا:

الضغط، نقص امكانيات، عدم الكفاء والتأهيل.

الظروف العائلية:

اصطلاحا:

هي المشاكل والصراعات والصعوبات التي تواجه الفرد داخل أسرته.

[1] مالك بن نبي، **مشكلات الحضارة: ميلاد المجتمع**، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر (الجزائر- سوريا)، ط3، 1986، ص 1-15.

[2] صلاح الشنواني، **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، طبعة الأولى، مؤسسة شباب، الجامعة الإسكندرية، 2004، ص 205.

اجرائيا:

ونقصد بهم كل من: الأطباء، الجراحين، الممرضين... وكل عمال القطاع الصحي.

الدراسات السابقة:

ا. دراسة محمد علام وآخرون " التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما يأتي للمجتمع القطري في سوق العمل من صورة معينة لقيم العمل وذلك ضمن إطار التحليلي يتصف بقدر كبير من الشمولية، يغطي المستويات الاجتماعية الأساسية يتعامل معها الفرد وتقوم بدور بالغ التأثير في اكتسابه للقيم والمستويات (الأسرة، المدرسة، المهنة).

اشتملت الدراسة على 12 مؤسسة حكومية، حيث كانت العينة المختارة طبقية عدد أفراد العينة 282 فرد وتطرقت هذه الدراسة إلى مجموعة التساؤلات:

1 – ما هو دور الأسرة القطرية في غرس القيم المرتبطة بالعمل لدى أبنائها؟

2 – ما هو دور منهج القراءة العربية في تدعيم قيم العمل السائدة واكتساب الطالب القطري قيم جديدة؟

3 – هل يتباين الوضع الرتبي للقيمة صعوداً أو هبوطاً لدى الجماعات المهنية المختلفة؟

4 – هل يتباين الوضع النسبي للقيمة صعوداً أو هبوطاً بتباين الفئات الاجتماعية؟

وستستمر هذه الأسئلة فيما يخص هذه الدراسة (3–4) حيث توصلت الدراسة أن هناك فروق واضحة بين الشرائح الاجتماعية فيما يتعلق بقيم العمل، حيث أن التباين يتجلى على مستويات عدة أهمها:

1 – كلما صعدنا إلى أعلى في السلم الاجتماعي برزت قيم الإنجاز والانتماء في العمل.

2 – كلما هبطنا إلى الأسفل في السلم الاجتماعي برزت القيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل.

II. دراسة هوفستد:

عالم اجتماعي قام بسؤال 11600 من عاملين في شركة IBN عن قيمتهم المرتبطة بالعمل وهؤلاء موجودين في 40 دولة احتوت هذه الدراسة على الموظفين والإداريين ولخص هوفستد إلى وجود أبعاد أساسية تؤدي إلى اختلاف القيم عبر الثقافات وتتمثل الأبعاد في:

1 – الفروق في القوة: وهو المدى الذي يمكن أن يقبل أفراد المجتمع فيه التوزيع الغير العادل في مركز القوة.

2 – تجنب المواقف الغامضة: هو المدى الذي يشعر الموظفين بالراحة أثناء مواجهتهم بعض المواقف الغامضة.

3 – الفردية والجماعية: حيث تركز الثقافات التي تؤمن بالقيم الجماعية على العلاقات المتداخلة والولاء للأسرة.

III. دراسة فرحات نادية (2010)

بعنوان " الأسرة الجزائرية بين القيم التقليدية وقيم الحداثة"

وقد هدفت إلى معرفة تأثير قيم الحداثة على عملية الاختيار الزواجي، معرفة مدى تأثير العلاقات الاجتماعية داخل الأسر نتيجة دخول قيم الحداثة وانعكاس ذلك على الأدوار والمعاناة، معرفة أثر هذه القيم في تغير عملية التنشئة داخل الأسرة الجزائرية.

وكانت الإشكالية وتساؤلات الدراسة كالآتي: هل كان لهذا التغير القيمي تأثير ايجابي على أسرة؟ وهل حافظت الأسرة على هياكلها وبنائها التقليدي أمام القيم والأفكار الجديدة التي دخلت عليها؟ ثم هل أعيد تحديد وتوزيع الأدوار والمكانات والوظائف وبالتالي تغيرت العلاقات الأسرية بين الأفراد؟ وهل ساهم التلفزيون في احداث تغيرات على الأسرة من حيث علاقات الآباء بالأبناء والأزواج بالزوجات؟.

وللإجابة على التساؤلات المطروحة جاءت الفرضيات التالية:

* تؤثر قيم الحداثة على الاختيار الزواجي لدى الشباب (الرجل والمرأة).

* تؤثر قيم الحداثة على الأدوار والمعاناة داخل الأسرة.

* تؤثر قيم الحداثة على التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة.

في هذه الدراسة تم الاعتماد على العينة العشوائية ذات المراحل بحيث تم اختيار المقاطعات اختيارا عشوائيا، وفي المرحلة الثانية تم اختيار مجموعة من الأسر من كل مقاطعة وبلغ حجم العينة 300 أسرة موزعة عشوائيا على كل المقاطعة واستخدم الباحث في جمع البيانات استمارة الاستبيان أما المقابلة مع الأسرة ذات المستوى التعليمي المنخفض فكانت نتائج الدراسة كالآتي: إن التغيرات التي أصابت الأسرة الجزائرية لم تتوقف عند بنائها ووظائفها فحسب بل تعدت إلى القيم الاجتماعية والثقافية التي تحملها وتنظم سلوكها وعلاقتها وفق ما تطلبه استجابة للواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وحتى السياسي، أما بالنسبة للمفاهيم والقيم المتعلقة بالزواج والاختيار الزواجي وفي المعايير التي تتحكم في ذلك عرفت تغيرا وهذا لدى أفراد الأسرة خاصة أصحاب المستوى التعليمي العالي كما توصلت الدراسة إلى أن المستوى التعليمي والطبقة الاجتماعية يؤثران في تحديد موقف المبحوثين، كما تبين أنه ورغم كل ما تبثه هذه البرامج إلا أنها حسب المبحوثين لم ترتقي إلى المساس أو التأثير على العلاقات الأسرية لأنها تحتكم إلى قيم الدينية الاجتماعية التي تعمل على تماسك الأسرة واستمرارها[1].

[1] فرحات نادية، **الأسرة الجزائرية بين القيم التقليدية وقيم الحداثة**، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، 2010/2009،

المقاربة النظرية:

يقول كارل ماكس إن الملاحظة في علم الاجتماع تتم وفق شروط نظرية مسبقة وأن الواقع لا نلاحظ ملاحظة علمية دقيقة إلا إذا أجريت عليها عملية تحويل تنقله إلى مستوى المعرفة وذلك بالبحث عن علاقتها وارتباطاتها الجدلية بالوقائع الأخرى والانطلاق من الواقع وحده ثم محاولة تفسير دون الاستناد إلى أي خلفية نظرية لا يمكن سوى الوقوع في تحليلات نهائية ذات قيمة قليلة من الناحية المعرفية[1].

وعليه اعتمد في هذه الدراسة على النظرية البنائية الوظيفية حيث يستند هنا التحليل إلى فكرة الكل الذي يتألف من أجزاء ويقوم كل جزء منها بأداء دوره وهو معتمد في هذا الأداء على غيره من الأجزاء أو ليبين مجموعة الأجزاء والنسق الكلي.

تهتم هذه المقاربة بتفسير المواضيع التي تغطي قطاعا واسعاً من المجتمع والتي لها جذور عميقة في حياة الناس كالمعتقدات والقيم.

كما تركز هذه المقاربة على مفهوم التوازن والتضامن ونظام تقسيم العمل لتفسير كيف يستمر النظام الاجتماعي في الوجود.

[1] مراد زعيمي وآخرون، **دراسات في تسيير الموارد البشرية**، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص 244.

الفصل الثاني: سوسيولوجيا قيم العمل

تمهيد.

المبحث الأول: ماهية العمل

- المطلب الأول: نشأة وتطور فكرة العمل (مفهوم العمل)

- المطلب الثاني: تعريف العمل

المبحث الثاني: ماهية القيم

- المطلب الأول: مفهوم القيم

- المطلب الثاني: خصائص القيم

- المطلب الثالث: مصادر القيم

المبحث الثالث: قيم العمل

- المطلب الأول: مفهوم قيم العمل وتطوره

- المطلب الثاني: تعريف قيم العمل

- المطلب الثالث: مصادر قيم العمل

- المطلب الرابع: أهمية قيم العمل

- المطلب الخامس: معايير قيم العمل

المبحث الرابع: النسق القيمي للعمل

- المطلب الأول: مفهوم النسق القيمي

- المطلب الثاني: مكونات النسق القيمي

- المطلب الثالث: أسباب تراجع قيم العمل

خلاصة الفصل.

تمهيد:

ظهرت فكرة العمل منذ الأزل عند بداية خلق سيدنا آدم وظهرت لاستئناس هذا المخلوق في هذه الطبيعة والحيوانات المتوحشة وبدأت فكرة العمل تتطور مع ..... البشرية وتطور فكر الإنسان ووسائل عمله وصراعه الدائم مع الطبيعة من أجل الوجود وضمان الراحة والرخاء والعيش الكريم، ومن هذا المنطلق سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم العمل وتطوره عبر الحضرات والعصور، وبالإضافة إلى التطرق إلى موضوع القيم كونه أحد المواضيع الأساسية التي ساهمت في تطور حياة الإنسان.

المبحث الأول: ماهية العمل

المطلب الأول: نشأة وتطور فكرة العمل (مفهوم العمل)

مع مرور السنين وتكاثر البشرية وتعميرها لمختلف أرجاء الأرض، ظهرت الحضارات الأولى للبشرية وكان لكل منها نظرتها الخاصة للعمل، فمفهوم العمل يعتبر ظاهرة طبيعية في المجتمعات البدائية حيث نشأت تلقائيا في الحياة الإنسانية لمواجهة أعباء معيشية للإنسان، في حين ارتبط في المجتمعات الحديثة والمتقدمة بالكفاءة والمقدرة بالعوامل البيئية والثقافية المرتبطة به.

أ/ مفهوم العمل في الحضارات القديمة:

العمل البشري هو مصدر الإنتاج والرخاء في أية مرحلة من التطور البشري فالحضارة[1] المصرية قامت على العمل، سواء الفلاحي لطبيعة المنطقة أو بالنسبة للصناعة التي ازدهرت في ذلك الوقت وقد عرفت صناعة البرونز للإنتاج الأسلحة، وصناعة الأجر والإسمنت والزجاج والفخار.

كما أن الكيمياء في المجالات التي برعوا فيها وكانوا روادا لها وأحسن شاهد على ذلك الجثث المحنطة أو ما يعرف بالمومياء التي تركوها محفوظة على حالها إلى يومنا هذا رغم مرور آلاف السنين عنها وقد كانت الكثرة من الصناعيين، تتكون من الرجال الأحرار بالإضافة إلى القلة من العبيد كما كان أصحاب كل فئة من الفئات

[1] أحمية سبيمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر**، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون، الجزائر، 2004، ص17.

الصناعية تؤلف طبقة خاصة على شكل فرق تتبع رئيسا منهم أو مشرفا عليهم يؤجر عملهم جملة ويؤدي لأفرادها أجورهم.

أما الرومان فقد كانوا يحتقرون العمل اليدوي، ويقوم به العبيد كما أنهم[1] يميلون إلى العمل الفكري ولا يحبون البطالة، وقد اشتهر أشراف الرومان بحب العمل الفلاحي، حيث كانوا يملكون أراضي واسعة ويقضون فيها أغلب أوقاتهم، أما الصناعات فقد نشأت في البيوت، ثم انتقلت إلى الدكاكين وتمثلت في صناعة البرونز والخشب والسفن.

وهو نفس المنطق الذي ابتع قبلهم اليونانيون، حيث قدموا العمل[2] الفكري كالفلسفة والهندسة والطب وغيرها من العلوم ورفعوا مكانتهم عاليا واحترفوا العمل اليودي واعتبروه عذابا يمارسه العبيد عادا الزراعة التي يرونها عملا نبيلا يليق بهم.

ب/ مفهوم العمل في الحضارة الإسلامية: (التشريعة الإسلامية)

لقد اهتم الإسلام بالعمل اهتماما كبيرا حيث ذكر في ما لا يقل **365** آية قرآنية، كما أعطى سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم العمل مكانة هامة في سنته الشريفة من أقوال وأفعال وقد ارتبط العمل في الإسلام بالإيمان وهذا دلالة على رفعة شأنه وتعظيما له وهو أمر طبيعي لأن الإسلام جاء لتنظيم أحوال الناس والمجتمع والربط بين أمر الدنيا **(علم وعمل ومتاع)** والآخرة **(عبادة وثواب)** وخير دليل على ذلك قوله تعالى

[1] أحمية سليمان، م– ن، ص18.

[2] أحمية سليمان، م ن، ص20.

"بعد بسم الله الرحمان الرحيم (فإذا قضيت الصلواة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله ...) صدق الله العظيم **(الآية 10- سورة الجمعة)**.

ولم يكتفي القرآن الكريم بالحث عن العمل، بل جعل فيه درجات من حيث الجزاء على اتقان العمل والإخلاص فيه، قال تعالى جل جلاله: بعد بسم الله الرحمان الرحيم: "من عمل[1] صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلننجيينهم حيوة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"، صدق الله العظيم **(سورة النحل الآية 97)**.

وهذا خير دليل على مكانة العمل في القرآن الكريم، فإنسان الذي يعمل مهما كان جنسه وهو مؤمن، فسيعيش حياة طيبة كريمة وله أجرة عمله في الحياة الدنيا إضافة إلى أحسن ثواب الآخرة وهو أكبر وأعظم.

وإذا رجعنا إلى السنة النبوية نجد أن الرسول صلى الله عليه وسلم نورة بعض الأحايث النبوية الشريفة لاستكمال نظرتنا الشاملة على مكانة العمل ومفهومه في الشريعة الإسلامية فيقول النبي صلى الله عليه الصلاة والسلام "ما أكل أحد قط خيرا من أن يأكل من عمل يده[2]" رواه البخاري ويقول "إن أشرف الكسب كسب الرجل من

[1] أحمية سليمان، م، ن، ص30.

[2] **صحيح البخاري**، المجلد الثاني، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، إدارة المنيرة، بيروت، لبنان.

عمل يده[1]" وكذلك "أحل ما أقل العبد كسب الصانع إذا نصح"[2]، وفي التجارة يقول رسول صلى الله عليه وسلم "أفضل الكسب بيع مبرور وعمل الرجل بيده".[3]

2/ القرون الوسطى:

نظرت التقاليد المسيحية الأولى كون العمل ضرورة أساسية لصحة الجسم والروح.

وفي الفترة الممتدة بين القرنين الحادي عشر والرابع للميلاد وضع القديس توماس الإكويني قائمة للعمل والحرف تبعا لأهميتها في المجتمع: مهنة الزراعة الحرف اليدوية التجارة، واعتبر العمل ضرورة من نتائج الطبيعية وأساس قانوني للملكية والمنفعة في المجتمع.

ب/ مفهوم العمل في العصر الحديث:

يتفق علماء الاقتصاد الحديث على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط أيضا بالجانب الاجتماعي ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية.

[1] **صحيح البخاري**، المجلد الثاني، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، إدارة المنيرة، بيروت، لبنان.
[2] **صحيح البخاري**، المجلد الثاني، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، إدارة المنيرة، بيروت، لبنان.
[3] **صحيح البخاري**، المجلد الثاني، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، إدارة المنيرة، بيروت، لبنان.

ويمكن أن نضع عدة مميزات ناتجة عن جوهره وعلاقته بالمحيط الذي يقوم به[1]:

- العمل يعبر عن الجهد العقلي أو الفكري أو الجسدي بغرض تحصيل مقابل.

- العمل نتيجة تقديم أشياء ومنتجات ذات قيمة تختلف طبيعتها باختلاف طبيعة العمل والمواد المستعملة.

- باعتبار العمل ظاهرة اجتماعية فإنه يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع بواسطة ما يسمى تقسيم العمل.

- يأخذ العمل ميزة أخلاقية تزيد وتنقص، ويرتبط بالجانب الثقافي القيمي للمجتمع.

- يتميز العمل والعامل بالتعقيد لتجمع عدة عوامل: نفسية، اجتماعية.

- مع تطور التكنولوجيا وتعقد الحياة الاجتماعية أصبح العمل من منظر الأفراد يعني أسلوب يهدف لتحقيق غاية للكسب في الحياة.

ومنه يمكن القول أن العمل أصبح مجال خصب لكثير من العلوم والمناهج، فقد أصبح من المنظور هو الشعور بالاعتزاز والفخر وأداة لاندماج.

المطلب الثاني: تعريف العمل

العمل هو الأمر الذي يساعد على العيش بطريقة سوية وكريمة في الحياة الدنيا فقد اختلفت تعاريفه وكثرت وتعاريف العمل متنوعة نجد من بينها ما يلي:

[1] ناصر دادي عدون، **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**، دار المحمودي، الجزائر، 2004، ص9.

العمل هو كل ما يقوم به الإنسان من أجل توفير الرزق الحلال له ولأسرته، ولتأمين كافة الاحتياجات الأساسية من المأكل والمشرب والملبس والمسكن ولحفظ كرامة الإنسان عن طلب المساعدة.

فقد عرفه ابن خلدون بأنه القدرة الموجودة لدى الإنسان، ولا يقتصر العمل على القدرة الجسمانية بل يشمل أيضا القدرة الفكرية أو الذهنية لأن القدرة الذهنية أو الفكرية مكملة للقدرة الجسمانية ومرتبطة بها إذا لا تكفي القدرة الجسمانية على إنتاج أنواع كثيرة من السلع والخدمات أو تطويرها إن تباعد في اختراع الأدوات المناسبة للعملية الإنتاجية وهي بدورها تنتج ما يعرف برأس المال يقول في ذلك "إن الله سبحانه وتعالى خلق الإنسان وركبه على صورة لا يصح حياتها وبقاؤها إلا بالغذاء وهداه إلى التماسه بفطرته وبما ركب فيه من القدرى على تحصيله.

ورأى ابن خلدون أنه لا وجود للرزق دون عمل وهو الذي يعطي للأشياء قيمتها وإذا فقد العمل كوسيلة للكسب فقد قيمة الأشياء.

عرف كارل ماركس **Karl max** العمل في كتابه رأس المال[1] بأنه "عقد قائم بين الإنسان والطبيعة، حيث يلعب الإنسان ذاته اتجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية.

[1] عبد المجيد مزيان، **النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون**، الشركة الوطنية، الجزاشر، 1991، ص337.

ومنه فإن العمل هو الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل وهذا ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة من أجل حاجاته الطبيعية من السلع والخدمات التي يساهم الجهد البشري أيضا في إيجادها.

المبحث الثاني: ماهية القيم

المطلب الأول: مفهوم القيم

مفهوم القيمة في عصرنا بمعنى الكلمة الفرنسية .....، وقد تناولها علماء الاقتصاد بأساليب مختلفة:

يعرفها العلامة "حليم بركات" القيم أنها "المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتنظم علاقاتهم بالواقع والمؤسسات".[1]

عرفها "ستيوارت داون" حيث قال بأن "القيمة هي الرغبة أو أي شيء، مرغوب أو يختاره المرء في وقت معين".

يعرفها تالكونت بارسونز **Parsons Talkot** أنها "المعايير التي تحكم بها على كون الشيء مرغوبا فيه أو غير مرغوب فيه".[2]

يعرف هالستد **Halsted** القيم على أنها "المبادئ والمعتقدات الأساسية، والمثل والمقاييس التي تعمل مرشدا عاما للسلوك أو نقاط لتفضيل في وضع القرار ولتقويم المعتقدات والأفعال التي ترتبط ارتباطا وثيقا بال..... الخلقي والذاتي للأفراد.[3]

---

[1] ماجد زكي الجلاه، **تعلم القيم وتحليمها**، دار الميسر، عمان، ط1، 2005، ص22.

[2] ماجد الزيود، **لشباب والقيم**، الشروق، جامعة الأزهر، ط1، 2006، ص22.

[3] المرجع نفسه، ص22.

وعليه فإن القيم التي تساعد الإنسان على تحديد رغباته وتوجيهها، كما أنها المسؤولة عن تحديد بعض السلوكات التي يمارسها الفرد وبعض سلوكيات مرفوضة تماما عي التي تقود الإنسان نحو الصواب وتمنعه عن الخطأ وذلك من خلال تحديد للأخطاء وما هي الأشياء والسلوكيات التي يجب عليه فعلها من عدم فعلها، وهي المسؤولة عن جعل الإنسان في حالة ... الثبات النسبي.

المطلب الثاني: خصائص القيم

هناك خصائص لمفهوم القيم أبرزها:

1/ أنها ذاتية: حيث يوجد عنصر مشترك بين جميع التعاريف المختلفة للقيم وهو العنصر التقديري الشخصي، إذ أن القيمة تتضمن معاني كثيرة كاهتمام أو اعتقاد أو الرغبة أو السرور أو اللذة أو الإشباع أو النفع أو الاستحسان أو الاستهجان، وكل هذه المعاني تعبر عن عناصر شخصية وذاتية يحسها منا على نحو خاص به وهي عناصر وجدانية وعقلية غامضة تعتمد على الشعور الداخلي للشخص وتأملاته الباطنية ومزاجه وذوقه وهو ما يجعل القيمة غير خاضعة للقياس.

2/ أنها إنسانية: بمعنى أنها تختص بالبشر دون غيرهم، فاهتمام والأفكار جميعها ترتبط بالإنسان.[1]

[1] إبراهيم ناصر، **التنشئة الاجتماعية**، دار عمان، عمان، ط1، 2004، ص194.

3/ القابلية للتغيير: فالقيم تتغير بتغير الظروف الاجتماعية لأنها انعكاس لطبيعة العلاقات الاجتماعية ونتاج له.

4/ العمومية: بحيث تشكل طابعا قوميا عاما ومشتركا بين جميع الطبقات.

5/ تترتب القيم ترتيبا هرميا: إذا أنها تترتب متدرجا من الأهمية وبحسب الأهمية وعلى هذا يمكن القول أن لدى كل فرد نظاما للقيم يمثل جزءا من تكوينه النفسي الموجه لسلوكه.[1]

6/ تتضمن القيمة الوعي بمظاهره الإدراكية والوجدانية.[2]

المطلب الثالث: مصادر القيم

1/ المصدر الأول:

مصدر ديني: يتمثل في الديانات السماوية الأولى التي يستقي منها الإنسان قيمه والدين الإسلامي ممثلا في كتاب الله عز وجل وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم حافل بكل ما يثبت دعائم القيم ويرسخ الأسس والمبادئ التي تستقيم معها الحياة الصالحة.

2/ المصدر الثاني:

مصدر اجتماعي: يتمثل في العالم الخارجي بما فيه مثل الأسرة والمؤسسات التعليمية.

جماعة العمل: التركيز هنا ينصب على القيم والأخلاقيات التي تقررها الجماعة في مكان العمل والتي تتعلق بالعمل نفسه وبظروفه، فجماعة العمل تكون مع مرور الزمن

[1] إبراهيم ناصر، المرجع السابق، ص115.

[2] سميح أبو مغلي وآخرون، **التنشئة الاجتماعية للطفل**، عمان، 2002، ص168.

تقاليد وعادات وقيم خاصة بها تفرضها على أعضائها، فالفرد يغير قيمه نتيجة الضغوط النفسية التي تمارسها عليه جماعة العمل، مثل عزله وعدم التعامل معه.

المبحث الثالث: قيم العمل

المطلب الأول: مفهوم قيم العمل وتطوره

القيم ضمن هذا التعريف هي بمثابة أفكار مجردة محددة للمرغوب والمحبذ تحمل صفة الإرشاد لأنها تعمل على توجيه سلوك الفرد ضمن الجماعة وسلوك الجماعات ضمن المجتمع برمته وعرفت في مقام آخر بأنها مبادئ وضوابط تحدد تصرفات الأفراد والجماعات أخلاقيا ونفسيا وتاريخيا، وهي عبارة عن مقاييس يضعها الفرد للتأثير في الظواهر والعمليات الاجتماعية.

فالقيم في نطاق هذا التعريف عبارة عن مجموعة مجتمعة من الضوابط السلوكية والمبادئ والأسس تشكل مقياسا ومرجعا للعمليات الاجتماعية لا يمكن تخطيها أو تجاوزها لأن الخروج عن هذا الإطار بعرض الآخر.

فمفهوم قيم العمل عرف مع بداية القرن العشرين، من النمط التقليدي إلى النمط الحديث من خلال مجموعة من التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المجتمعات الإنسانية من خلال التصنيع.

أ/ النمط التقليدي لقيم العمل:

استمرت القيمة الأخلاقية المتدنية للعمل اليدوي عند الرومان واليهود، حيث كان العمل فكري وسياسي، ومع حلول القرن الثاني عشر للميلاد تحولت هذه القيمة الأخلاقية المتدنية، إلى القيمة اقتصادية في أوروبا .....، أما في القرن الثالث عشر

للميلاد فقد حدث تحول في قيمة العمل، وذلك من خلال ما دعا إليها القديس الأكويني توماس من أن العمل حق طبيعي وواجب وأن تحقيق الربح وحيازة الملكية جائز شرعا، وهذا ما أدى إلى الركود.

ب/ النمط الحديث لقيم العمل:

لقد واكب ظهور الثورة الصناعية في انجلترا وانتشارها في أوروبا حدوث تحولات اجتماعية واقتصادية كبرى، أدت إلى تحول واضح في مفهوم العمل وأبعاده وقيمه، حيث نهاية القرن التاسع عشر حدثت تحولات في النمط التقليدي، وذلك عندما أضيفت إلى العمل قيما جديدة تمثلت في القيمة المادية والاجتماعية.

كما يتضح من خلال مناقشات جورج مدفيجفا أن قيم العمل أصبحت لدى الأفراد في المجتمعات الغربية خلال السنوات الأولى من القرن العشرين، حيث أورد على لسان أحد العمال "أصبح العمل هو عالم الأشياء المادية المكونة من الجهد العضلي والماكنات كما أصبح العمل يسبق الفرد في الخارجي وتفهم له، إن العمل يجعلني أشارك العالم كله أهدافي ويجعلني أشعر بهموم الآخرين وطموحاتهم، كما أصبحت المنافع بين الأفراد متبادلة في محيط العمل وخارجه.[1]

حيث اتصفت قيمة العمل في النمط الحديث بالديناميكية والصراع القيمي للأفراد.

[1] اعتماد محمود علامة وآخرون، مرجع سابق، 1994، ص145,

المطلب الثاني: تعريف قيم العمل

قيم العمل من المفاهيم الدينامية أي أنها مؤثرة ومتأثرة بما حولها، عرفها "ابن خلدون" في قوله إن العمل هو المؤسس لقيمة الإنتاج وفي العمل تتلخص القيمة التجارية، حيث يقول: "إن المفادات والمكتسبات كلها هي قيم الأعمال الإنسانية إن الكسب الذي يستفيده البشر إنما هو قيم أعمالهم وعلى قدر قيمته[1]، أي أن الفرد كل ما يكتسبه من العمل من كسب مادي واجتماعي هو في حد ذاته قيمة للعمل.

وعرف أطراولة "قيم العمل" على أنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو صواب في موقف معين.[2]

المطلب الثالث: مصادر قيم العمل

قيم العمل هي تراكمات اجتماعية، تربوية، ثقافية تبدأ من النفس وتنتهي إلى الوصول إلى الوظيفة فمن مصادر قيم العمل كما يلي:

1/ الذات: إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، فالذات الإنسانية تعمل على إخضاع القواعد القيمية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص.

2/ الأسرة: هي الإطار العام الذي يحدد تصرفات أفرادها فهي التي تشكل حياتهم فهي مصدر العادات والأعراف والقيم التي تحدد تصرفاته.

[1] مصطفى الفيلابي، مرجع 2006، ص76.

[2] محمد حسن حميدات، **قيم العمل والالتزام الوظيفي**، دار حامد، عمان، ط1، 2006، ص32.

3/ المجتمع: هو مجموعة من الناس التي تشكل النظام نصف المغلق والتي تشكل شبكة العلاقات بين الناس.

4/ القيادة: هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، فهي توحد روح الجماعة، فالقيم تنتقل من الرؤساء إلى المرؤوسين.

5/ الدين: ترشيد الاستهلاك والنفقات والتعامل مع الآخرين من القيم التي يحثنا عليها ديننا الحنيف.

المطلب الرابع: أهمية قيم العمل

قيم العمل لها أهمية كبيرة بالنسبة للموظف نفسه حيث تساعد على الطريق الصحيح الذي يشجع كل موظف على تطبيق الأداء الوظيفي ودوره في العمل والبيئة الإنتاجية في نهاية الأمر بحيث:

- تعطي شعور بالتوجيهات المشتركات لكل العاملين.
- تعبر عن ثقافة المجتمع.
- تحدد المعايير التي يجب الالتزام بها.
- اتخاذ القرار ويتم وفق هذه القيم فهي بمثابة المحدد الرئيسي[1] التي يتم وضع الأهداف على ضوءه فوجود القيم داخل الجماعات والمنظمات يعزز تماسكها، ويزيد من فعاليتها، ويخلق التقارب والتفاعل بين المركز والأكراف وبين الرؤساء والمرؤوسين.

[1] محمد حسن حمدات، **قيم العمل والالتزام الوظيفي**، دار حامد، عمان، ط1، 2006، ص32.

المطلب الخامس: معايير قيم العمل

أ/ القيمة الاجتماعية للعمل:

يعتبر العمل قيمة أساسية من القيم الاجتماعية والحضارية العالية وهو أحد القيم التي يقاس من خلالها مستوى ثقافة المجتمع ومدى وعيه وتقدمه الحضاري وكلما كان المجتمع يعطي العمل قيمة من قيمه الثقافية والحضارية التي يحرص عليها كلما كان هذا المجتمع متقدما والعكس صحيح.

العمل ليس هدفا فحسب وإنما هو قيمة حضارية تؤدي إلى رقي الجنس البشري وعليه تقوم الحضارات ويعمر الكون وقد آن الأوان بأن نغير النظرة السائدة في مجتمعنا عن العمل بأنه إرهاق ومشقة الأمر الذي يدفع الكثير إلى التهاون في أداء واجبهم والاستهتار فيما أوكل إليهم من أمانة عملية لا سيما وهو مصدر الرزق لكل إنسان.

هذا ما أردنا أن نعمق القيم الجليلة عن العمل في دواخل العاملين فعلينا أن نستفيد من كل الدراسات العلمية في فن الإدارة والتي تحث على التعامل مع الموظف أو العامل باعتباره لاعب رئيسي ضمن منظمة العمل وليس مجرد مستخدم لا قيمة له.

..... أن نكافئ المجتهد ونكرمه وندعمه حتى في أوقات أزمنة الشخصية فهاذا النوع من التعامل له تأثير كبير على المدى الطويل لأن كل إنسان يحمل قيمة

خاصة والتي ربما اشترك مع غيره بالخطوط العريضة فقط للقيمة دون تفاصيلها وآليات تطبيقها.

العمل رسالة تؤدي دورها في التنمية البشرية والاقتصادية والتنمية الذاتية والفكرية للفرد نفسه لذلك علينا إدراك أهمية العمل في حياتنا لأن الإنسان وجب أن يكون شخصية إيجابية وفعالة في مجتمعه كما أن إعطاء العمل قيمته وأهميته يحول حدوث الخلل في المنظومة المتكاملة لسلم الهرمي لدى أفراد المجتمع.

1/ المكانة الاجتماعية:

ينعكس مفهوم المكانة على أشياء عديدة يتعامل معها الإنسان- وليس الإنسان فقط كما يضن البعض، فالمكانة تمتد لتشتمل الحيوانات .....زز والمؤسسات والعلامات التجارية والعقائد أيضا وما غير ذلك.

فالمكانة هي ظاهرة اجتماعية أكثر من كونها بيولوجية، ومعناها مستمد من مجموعة التوقعات لما سيسلكه الفرد من تصرفات، وكلما جاء سلوك الفرد مطابقا لتوقعاتهم منه بصفة يشغل مكانة محدودة كلما لقى قبولا عظيما من المجتمع.

2/ التقدير والاحترام:

ويتحلى معنى ذلك في الفرد وقدراته واحترامه وتقديره لنفسه، وكذلك احترام الناس الذين تربطهم به علاقات معينة، واعترافاتهم بدوره حتى ولو كان بسيط.[1]

3/ التضامن الاجتماعي:

هي وحدة مجموعة أو فئة منتجة أو قائمة على اشتراك المصالح، الأهداف العامة ..... والتعاطف، تشير إلى علاقات مجتمعة تربط الناس معا كفريق واحد يستعمل المصطلح في علم الاجتماع والفلسفة، ما يشكل أساس التضامن يختلف سبب المجتمعات في المجتمعات البسيطة يمكن أن يستند على القرابة والقيم المشتركة في مجتمعات أكثر تعقيدا هناك نظريات مختلفة حول العوامل التي تساهم في الشعور بالتضامن الاجتماعي.[2]

4/ الحرية:

هي إمكانية الفرد دون أي حيز أو شرط أو ضغط خارجي على اتخاذ القرار أو تحديد ..... من عدة إمكانيات موجودة، مفهوم الحرية يعين بشكل عام شرط الحكم الذاتي في معالجة موضوع ما، والحرية هي تحرر من القيود التي تكبر طاقات الإنسان

[1] علي محمد عبد الوهاب، **استراتيجية التحفيز الفعال نحو أداء بشري متميز**، دار التوزيع والنشر الإسلامية، 2000، ص94.

[2] **Solidaritu, Webster Dictionary**، مؤرشف من الأصل في 8 ماي 2019 اطلع عليه بتاريخ Mar/ 6/ ,2016

سواء كانت قيودا مادية أو قيودا معنوية، فهي تشمل التخلص من الصعوبة لشخص أة لجماعة أو لذات، والتخلص من الضغوط المفروضة على شخص ما لتنفيذ غرض ما.

5/ الكرامة:

هي احترام النفس وهي السلطة المطلعة التي يمتلكها الفرد على نفسه، والتي تتيح للفرد أن يصون نفسه، والكرامة صفة محببة لكل مخلوق، لأن فقدانها يعني الذل والمهانة والقبول بالظلم والاضطهاد ونقص الإنسان لذاته.[1]

6/ الانتماء وتحقيق الذات:

الانتماء الاجتماعي حاجة أساسية للإنسان، فالفرد بحاجة دائما لقطب اجتماعي يحدد من خلال هويته ويبني شخصيته، وهو بحاجة إلى كينونة اجتماعية حتى يبين نفسه ويتمكن من مخاطبة الآخرين ليبين وجوده، فالعائلة تشكل الانتماء الأول والضروري ثم الجماعة، فالمجتمع، كما أنه بحاجة إلى التعبير والإفصاح عن شخصيته وأن يشارك الآخرين ليبين وجوده، وهذا من شأنه رفع الروح المعنوية وإشعاره بدوره الحيوي المهم حتى لو كان بسيط.[2]

[1] إبراهيم ناصر، **التنشئة الاجتماعية**، دار عمال، عمان، ط1، 2004، ص194.

[2] حسين حسن سليمان، **السلوك الإنساني والبيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، دار المجد، ط1، 2005، ص32.**

7/ الأمن والاستقرار الاجتماعي:

يعبر عن حاجة النفس والجسم للحماية وتأمينها ضد المخاطر والمرض، والخوف من فقدان الوظيفة.

ب/ القيمة الاقتصادية للعمل:

يقصد بالقيمة الاقتصادية العائد المادي وأولويته ضمن اهتمامات الفرد تقاس من خلال مجموعة من المؤشرات، كرغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي والمقارنة بين العائد المادي ودرجة الرضا عن العمل، ونجد نماذج من القيمة الاقتصادية تتمثل في:

الأجر: وفقا لمفهم الاقتصاديين اليبراليين هو عائد العمل والأجير أو العامل في الاقتصاد الرأس مالي هو الشخص الذي يبيع قوة عمله لرب العمل مقابل شراء قوة العمل.

ففي هذا الاقتصاد تعتبر قوة العمل– أو القدرة عليه– سلعة تباع وتشتري ولها قيمة مبادلة معينة أو ثمن معين تتحدد طبقا لنفس القوى التي تحدد القيم أو ثمن أي سلعة أخرى.

الخدمات الاجتماعية: تعرف في معجم العلوم الاجتماعية بأنها الخدمات المهنية أو العملية أو المجهودات ذات الصبغة العلاجية أو الوقائية التي تهدف إلى مساعدة الأفراد والجماعات، للوصول إلى حياة كريمة ومستويات معيشية تتماشى ورغباتهم

وإمكانياتهم، وتتفق مع مستويات المجتمع الذي يعيشون فيه، وتؤدي وظيفتها عن طريق تقديم خدمات مادية ومعنوية إلى من يحتاجها داخل المؤسسة، بواسطة أشخاص مهنيين مكونين نظريا وعلميا للقيام بالأعمال المطلوبة منهم.[1]

[1] مراد زعيمي، **دراسات في تسيير الموارد البشرية**، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص165.

المبحث الرابع: النسق القيمي للعامل

المطلب الأول: مفهوم النسق القيمي

تعريف "كاتز" وليند قرين (E.G. Katz. 1968. Lindgren، 1973):

النسق القيمي هو: "عبارة عن مجموعة اتجاهات المترابطة فيما بينها، والتي تنظم في شكل بناء متدرج".

يعرف وارن **Warn** النسق القيمي أنه "مجموعة من الأشياء أو الوقائع المرتبطة فيما بينها بالتفاعل أو الاعتماد المتبادل".[1]

يعرفه أبي خضير: بأن النسق القيمي هو عبارة عن مجموعة من قيم الفرد أو المجتمع، مرتبة وفق أولويتها، وهو إطار على صفة سلم تتدرج مكوناته اتباعا لأهميتها.

[1] محمد كامل المغربي، **السلوك لتنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**، عمان، 2000، ص44.

المطلب الثاني: مكونات النسق القيمي

إن معرفة النسق القيمي يسمح بفهم تصرفات وسلوكات واتجاهات العمال، وهو يتشكل من عدة عوامل نلخصها في:[1]

أ/ العوامل الدينية:

يعتبر الدين أهم قاعدة لتشكيل النسق القيمي للأفراد، باعتباره مصدر للتشريع وتوجيه السلوكات في كل مجالات الحياة يستلهم منه العامل أحكامه تجاه موافق وأحداث مهنية، إلا أن كثيرا ما يلاحظ وجود فرق شاسع ..... درجة التناقض بين هذه القيم الإسلامية وإما بالتأويل الخاطئ لهذه القيم بالإضافة إلى العامل التاريخي وطمس الاحتلال الفرنسي لهذه القيم.

ب/ العوامل التاريخية:

تصرفات واتجاهات العمال هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره والحراك الاجتماعي أي الانتقال من الاستعمار إلى الاستقلال وما نتج عنه من النظرة للعمل.

ج/ العوامل الاجتماعية:

مما هو معلوم أن التنشئة من أهم العوامل المشكلة لشخصية الفرد بواسطة مؤسساتها، والأسرة هي أهم المؤسسات التي يكتسب منها الفرد نسقه القيمي، حيث أن

[1] بوفلجة، غيات، **القيم الثقافية والتسيير**، دار الغرب، وهران، ط1، 1995، ص17.

الأسرة تتميز بالارتباط بين أعضائها، والأب هو رب العمل يتخذ القرار ويراقب العلاقات والتصرفات، وتبقى سلطته قوية وبالتالي تؤثر في سلوك الأفراد داخل التنظيم، حيث يتعلم الأفراد الإتكالية وعدم أخذ المبادرة وروح النقد خاصة في عملية اتخاذ القرار.

د/ العوامل السياسية:

للسياسة دور وتأثير فهي تحدد طبيعة النظام كما أن لطبيعة الخيار السياسي انعكاسات على تنظيم العمل وسلوكات المستخدمين، وكذا اختلاف الانتماءات السياسية تؤدي إلى صراع واختلاف في السلوكات.

ه/ العوامل الاقتصادية:

مستوى الدخل يحدد مدى تلبية العامل لاحتياجاته وبالتالي رضاه عن العمل واجتهاده فيه.

المطلب الثالث: أسباب تراجع قيم العمل

إن تراجع العمل يرجع لأسباب عديدة:[1]

- غياب ثقافة العمل في وسائل الإعلام المختلفة.
- عدم الاهتمام بالتأهيل والتدريب بشكل لائق.
- انعدام العلاقة السليمة التفاعلية بين العامل والمسؤول عن العمل.

[1] جيمس براون، **علم النفس الاجتماعي في الحضارة الصناعية**، دمشق، ص ص228- 229.

- ساعات العمل الطويلة تفوق الوقت المطلوب.

- غياب الكفاءة والخبرة والتتخصص بشكل رئيسي للمدراء وفقدانهم بشكل عام لفن الإدارة خاصة إدارة الموارد البشرية.

- فقدان العامل لحاجات أساسية فمثلا الطمأنينة والثقة بالنفس في أجواء يسودها السيطرة.

خلاصة الفصل:

لقد تطرق في هذا الفصل إلى مفهوم العمل وتاريخه وكيف تطور وأيضا تطرقنا إلى مفهوم القيم وبين أهميتها ومصادرها والهدف منها وتصنيفها كما تطرقنا إلى نقطة مهمة وهي النسق القيمي للعامل داخل العمل ومكوناته وكيف انعكست السلوكات المهنية، بحيث كانت للعوامل التاريخية والاجتماعية والبنية دور كبير وأساسي في تكوين وتطوير هذا النسق مما نتج عنها النظرة للعمل واحترام الوقت ...إلخ.

وهذا ما وضح لنا أنه لا يمكن دراسة العامل بمعزل عن سلسلة الظروف الاجتماعية المحيطة به.

الفصل الثالث: الواقع الاجتماعي لمتمهني الصحة

تمهيد.

المبحث الأول: الواقع الاجتماعي

- المطلب الأول: مفهوم الواقع الاجتماعي
- المطلب الثاني: الأبعاد الأساسية للواقع الاجتماعي
- المطلب الثالث: الواقع الاجتماعي والواقع السوسيولوجي

المبحث الثاني: تعريف وخصائص وأهداف علم الاجتماع الصحة

- المطلب الأول: نشأة علم الاجتماع الطبي
- المطلب الثاني: مفهوم علم الاجتماع الصحة
- المطلب الثالث: أهداف علم الاجتماع الطبي
- المطلب الرابع: مجالات اهتمام علم الاجتماع الصحة

المبحث الثالث: ماهية الصحة المهنية

- المطلب الأول: مفهوم الصحة المهنية
- المطلب الثاني: أهداف العامة للصحة المهنية
- المطلب الثالث: مقومات الصحة المهنية
- المطلب الرابع: الأمراض المهنية

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر موضوع الواقع الاجتماعي لممتهني الصحة من الموضوعات التي تجذب اهتمام الباحثين، فهو يمثل حقلا واسعا للدراسات الاجتماعية بحيث نستطيع أن نرى بوضوح هذا النسيج المتكامل لواقع الاجتماعي لممتهني الصحة فهو الإشارة إلى ما هو موجود كحقيقة حاصلة أو قائمة من مكونات حيث تضمن الصحة المهنية ..... للدلالة على ما ..... في واقعها للظاهرة التي تقتضيها الدراسة وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى موضوع الواقع الاجتماعي لممتهني الصحة من خلال إعطاء مفاهيم للواقع الاجتماعي وعن نشأة علم الاجتماعي الصحي والهدف منه والخصائص التي يتميز بها ممتهني الصحة والأمراض المهنية التي يعانون منها.

المبحث الأول: الواقع الاجتماعي

المطلب الأول: مفهوم الواقع الاجتماعي

أولا: مفهوم المجتمع

يعرف بأنه مجموع العلاقات الاجتماعية بين الناس أو هو كل جمع الكائنات الإنسانية من الجنسيين ومن المستويات العمرية يرتبطون معا داخل جماعة اجتماعية لها كيان ذاتي ولها نظامها وثقافتها المتميزة[1]، كما عرفه مالك بن نبي "هو الجماعة التي تغير دائما خصائصها الاجتماعية بإنتاج وسائل التغيير، مع علمها بالهدف التي تسعى إليه وراء هذا التغيير فالمجتمع تبعا لهذا هو ليس مجرد مجموعة من الأفراد بل هو تنظيم معين ذو طابع إنساني يتم طبقا لنظام معين".[2]

ثانيا: مفهوم الواقع الاجتماعي

يعني الواقع الاجتماعي الكائن أو القائم أو الحاصل ويتمثل بذلك الكل المتكامل الذي يتكون من عدة أبعاد نسقية أساسية هي: البحث البيئي أو الجغرافي والبعد البشري والبعد الحضاري والبعد الثقافي وأخيرا البعد التفاعلي التنظيمي، وجميعها تتجسد بصورة مترابطة ومتكاملة في ضوء التجليات الواقع الاجتماعي **(الذاتي والموضوعي)**

---

[1] **الأسرة على مشارف القرن 21**، ص41، عبد المجيد وآخرون، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2000، الطبعة الأولى.

[2] **مشكلات الحضارة: ميلاد المجتمع**، مالك بن نبي، 1/ 15، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر (الجزائر، سوريا)، الطبعة الثالثة، 1986.

سواء على مستوى الأشخاص أو الجماعات أو المجتمعات المحلية، أو على مستوى المجتمع ككل وتنظيماته المختلفة.

المطلب الثاني: الأبعاد الأساسية للواقع الاجتماعي

يذكر الشهراني أن الواقع الاجتماعي لأي مجتمع من المجتمعات يتألف من عدة أبعاد أساسية هي:

- البعد البيئي أو الجغرافي.
- البعد البشري.
- البعد الحضاري.
- البعد الثقافي.
- البعد التفاعلي التنظيمي.[1]

المطلب الثالث: الواقع الاجتماعي والواقع السوسيولوجي

الباحث في علم الاجتماع عموما والمبتدئ خصوصا يخلط بين ما يطلق عليه اسم الواقع الاجتماعي والواقع السوسيولوجي في العلوم الاجتماعية.

الواقع الاجتماعي "هو الذي ينشأ عن فكرة أو تصور مسبق (نظن أن الظاهرة قائمة على الشكل- أ- وليس على الشكل- ج- مثلا دونما التأكد من واقع هذه الفكرة

[1] علاقة الواقع الاجتماعي بالوعي الديني لدى مسلمي ألبانيا، دراسة ميدانية، شائم .....

ميدانيا) فالواقع الاجتماعي هو في الحقيقة ما تتصور غريزيا فهو الواقع حين يكون ذلك صورة الواقع ذهنيا.[1]

أما الواقع السوسيولوجي: هو الواقع الذي تم قياسه واختباره بواسطة تقنيات سوسيولوجية متفق عليها.[2]

[1] **علاقة المجتمع بالبحث في العلوم الاجتماعية**، نصر الدين بهتون، المركز الجامعي عباس لعزور خنشلة.

[2] **منهجية العلوم الاجتماعية عند العرب وفي الغرب**، د/ فردريك معتوق، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1985، الطبعة الأولى، ص101.

المبحث الثاني: تعريف وخصائص وأهداف علم الاجتماع الصحة

المطلب الأول: نشأة علم الاجتماع الطبي

ظهر علم الاجتماع الطبي كفرع متخصص من علم الاجتماع أعقاب حرب العالمية الثانية.

وتشير المصادر العربية إلى ظهور علم الاجتماع الطبي عند الغرب في القرن التاسع عشر ميلادي حيث قام العلماء بدراسة الجوانب الصحية والوقائية للحياة.

بدأ العمل في علم الاجتماع الطبي في وقت مبكر عند الغرب، حيث قام لورنس ج هندرسون **Laurence j Henderson** بالعمل على نظرية مصالح المتجسدة في أعمال فيلفريدو باريتو **vifredo fareto** المستوحاة من نالكوت بارسن **Talcott parsons** في المصالح الاجتماعية ونظم النظرية.

بارستر هو أحد الأباء المؤسسين للعلم الاجتماع الطبي وتطبيق نظرية الدور الاجتماعي للعلاقات التفاعلية للمرض وغيرهم.

المطلب الثاني: مفهوم علم اجتماع الصحة

1/ مفهوم الصحة:

عرف نيومان الصحة: إن الصحة عبارة عن حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم، أن حالة التوازن هذه تنتج عن تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها الجسم، ما أن التكيف الجسم عملية إيجابية تقوم بها قوة الجسم للمحافظة على توازنه.

أما تعريف المنظمة العالمية للصحة **OMS** لهذا المفهوم فهو يعتبره: الصحة هي حالة الكفاية البدنية والنفسية والاجتماعية الكاملة وليست مجرد الخلو من المرض العاهة وأن اكتمال صحة الإنسان تتحقق عن طريق اكتمال النواحي التالية:

- اكتمال الناحية البدنية.
- اكتمال الناحية النفسية.
- اكتمال الناحية الاجتماعية.

2/ مفهوم الصحة في الإسلام:

ينظر إليها على أنها ضرورة إسلامية وحاجة أساسية لكل شخص، فهي ليست أمرا مترفا أو حاجة كمالية، حيث لا يتوقف مفهوم الصحة في الإسلام بالحفاظ على باطن الإنسان وعقيدته من الأمراض والأمور المشبوهة، بل يشمل مفهوم الصحة على المحافظة على سلامة الإنسان من الأمراض وأسبابها والوقاية منها ومن أجل ذلك وضع الإسلام قواعد ..... الضرر عن صحة الإنسان والحفاظ على حياته.

3/ مفهوم علم الاجتماع الصحي:

هو فرع من فروع علم الاجتماع يدرس ما يدرسه علم الاجتماع في علاقته بالناحية الصحية والطبية في المجتمع، أي أنه يدرس العلاقات الاجتماعية والتنظيمات الاجتماعية والمؤسسات الاجتماعية التي ترتبط أو تؤثر بالنواحي الطبية والصحية، كما

يدرس القوانين التي تنظم العلاقات بين مهنة الطب والمجتمع ككل، والتركيب الاجتماعي لكل منهما وما حدث ويحدث في تطور هذه العلاقات.

يمثل علم الاجتماع الطبي حلقة الوصل بين علمي الاجتماع والطب، بمعنى أنه يدرس قضايا الصحة في ضوء علاقتها بالنظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والإدارية، ومن هنا يتحدد تعريف علم الاجتماع الطبي بأنه الدراسات السوسيولوجية بقضايا الصحة والمرض، ونتناول المستشفى كنسق اجتماعي وثقافي، وفحص علاقة المريض بالقوى العاملة الطبية والمؤسسات العلاجية كما يحددها البناء الاجتماعي.

لعلم الاجتماع الصحي أهمية خاصة في دراسات الأمومة والطفولة وخاصة فيما يخص الزواج المبكر وما يتبعه من حمل مبكر وطول فترة الخصوبة والذي يعني في النهاية في أغلب الأحوال زيادة في الموالدي الأمر الذي تترتب عليه مشكلات صحية واجتماعية.

إن علم الاجتماع الصحي يفيد في مجال رعاية المعاقين، حيث ظهرت تخصصات في علم الاجتماع تهتم بالمعاقين وتأهيلهم، ويهتم المختصون على توثيق الصلة بين المعاق ومجتمعه.

يساهم علم الاجتماع الصحي في محاربة مشكلة الإدمان ورعاية وعلاج مدمنين الخمر والمخدرات باعتبار أن هاتين الظاهرتين لهما صلة بالجوانب الصحية والاجتماعية.

يقوم عالم الاجتماع الصحي وأخصائي الخدمة الاجتماعية الصحية بدور مهم في المستشفى، إذ يقدمون المساعدة في فهم وحل مشكلات التكيف الاجتماعي والمشكلات الانفعالية التي تؤثر في تطور سلوك المريض وسير العلاج.

المطلب الثالث: أهداف علم الاجتماع االطبي

تعددت أهداف علم الاجتماع الطبي وقد هدفت جميعها إلى الاهتمام بالفرد من جميع جوانبه النفسية والعقلية البدنية الاجتماعية ونظرا لهذا التكون في الأهداف العملية والأهداف العلمية والمنهجية وهي كالآتي:

1/ الأهداف العلمية: وتتلخص في الآتي:

- تحديد أسباب الأمراض ونتائجها ووسائل معالجتها والوقاية منها.

- دراسة البنية الاجتماعية ودورها في ظهور الأمراض الاجتماعية النفسية.

- دراسة بناء المؤسسة الصحية ووظائفها وعلاقتها الداخلية والخارجية ونظامها بهدف تفعيلها، لأن تفعيل المؤسسة الصحية يساهم بشكل فعال في مواجهة الأمراض والتعرف على أسبابها ومعالجتها.

- فهم طبيعة العلاقات الاجتماعية وتمييزها عن الأمراض النفسية والعصبية والأمراض الجسمية.

2/ الأهداف النهجية: تتمثل في:

- الاهتمام بزيادة عدد الباحثين والأساتذة في مجال علم الاجتماع الطبي وذلك بهدف تطوير وتنمية الأبحاث العلمية في هذا المجال وجعلها أكثر فاعلية في تفسير أغلب الظواهر الاجتماعية التي يهتم بها، الطبي وبشكل خاص المنهج التحليلي المستخدم في الحصول على المعلومات الجديدة.

- فتح أقسام علمية ..... في علم الاجتماع الطبي تابعة لأقسام علم النفس وعلم الاجتماع لأن مثل هذه الأقسام من شأنها أن تزيد في تنمية علم الاجتماع الطبي وطب المجتمع أيضا.

المطلب الرابع: مجالات اهتمام علم اجتماع الصحة

يمكن تحديد مجالات علم الاجتماع الصحي على النحو التالي:

1/ الإسهام في دراسة التنظيمات الطبية حيث يهتم بالبحث في التنظيمات والنظم الطبية التي ينتمي إليها الأطباء وخاصة المستشفى.

2/ التخطيط الصحي الشامل، من أجل الوصول إلى خدمات رعاية صحية كاملة ذات نوعية عالية من الكفاءة.

3/ محاولة النهوض بالعناية الطبية وتوزيع هذه الخدمات على أكبر عدد من الأفراد وبخاصة في المجتمعات المتخلفة التي تعاني من نقص في هذه الخدمات.ذ

4/ دراسة الجوانب الإنسانية للصحة كون المجال الطبي في حاجة ماسة إلى المعرفة الاجتماعية وذلك من أجل فهم الجوانب الإنسانية للصحة والمرض والتي يمكن فهمها عن طريق فهم العلاقات البيئية للأفراد البيئية الطبيعية **(الضوء، الرطوبة، الحرارة)** والبيئة البيولوجية والبيئة الاجتماعية والتي تؤثر بدورها في الصحة والمرض بشكل عام.

5/ دراسة الضبط الاجتماعي في المجال الصحي، فهناك بعض الأفعال التي كانت تعتبر جريمة في نظر القانون لكن العلم أثبت أنها ناتجة عن أمراض يمكن ضبطها أو التحكم فيها من خلال العناية الطبية.

6/ الاهتمام بالعناية الطبية، فالأبحاث الاجتماعية في مجال الطب، أكدت على وجوب دراسة الأطباء للمريض من الفسيولوجية وأوجبت عليهم فهم الأفراد في البيئة التي يعيشون فيها كما اهتمت بتحليل العوامل الاجتماعية للمستشفيات وتأثيرها على العناية الصحية.

7/ الإسهام في دراسة الصحة والمرض: ويرى علماء الاجتماع أن هناك الكثير من السمات الديموغرافية مثل العمر وال.... الاجتماعية التي تتأثر وتؤثر في صحة الأفراد كما أن العوامل الثقافية تؤثر في الإحساس بالصحة.

فروع علم الاجتماع الصحي:

ينقسم علم الاجتماع الصحي الذي هو فرع من فروع علم الاجتماع إلى فرعين هما:

1/ علم الاجتماع في الطب Socialogy in Médecine:

يهتم هذا العلم بدراسة الشروط والظروف الاجتماعية للصحة والمرض، فهو يتميز بأنه بحث تطبيقي وتحليل للمشاكل الطبية أكثر من اهتمامه بالمشاكل الاجتماعية.

2/ علم الاجتماع الطب Socialogy of Médecine:

يهتم هذا العلم بدراسة الطب كنظام باستخدام مناهج وأساليب علم الاجتماع لدراسة العوامل الاجتماعية كالعلاقات والقيم والتنظيمات والأنماط المختلفة للسلوك الإنساني في المجال الطبي، كما يهتم ببحث وتحليل البيئة الطبية من منظور سوسيولوجي.

خصائص علم الاجتماع الصحي:

يمكن تحديد أهم خصائص علم الاجتماع الصحي في الآتي:

1/ يركز علم الاجتماع الصحي على دراسة العلاقة بين الظروف الصحية والمرضية وبين الواقع الاجتماعي بأبعاده المختلفة وتأثيراته المتداخلة وهو من هذا الجانب يتخذ أسلوب ومناهج ونظريات علم الاجتماع كمنطلق لتحديد العوامل الاجتماعية التي ترتبط بالصحة والمرض.

2/ يهتم علم الاجتماع الصحي بالمفاهيم الاجتماعية للصحة والمرض من خلال تحليل عناصر لثقافة السائدة في المجتمع في شكل عادات وتقاليد وأعراف وقيم وقوانين وفنون وأساليب تداوي معينة وظروفها ومستواها وغيرها.د

3/ يؤكد علم الاجتماع الصحي على دراسة التأثير الاجتماعي الذي يمارسه الأفراد على بعضهم البعض سواء كانوا أفراد أم جماعات، باعتبار أن الفرد مؤثر ومتأثر وباعتبار أنه كائن اجتماعي بطبعه، فيربط علم الاجتماع الصحي بين الأدوار والمفاهيم الاجتماعية التي يكونها الأفراد وبين مواقفهم ومعتقداتهم حول الصحة والمرض وحول الوقاية والعلاج.

4/ يؤكد علم الاجتماع الصحي على أهمية الوظيفة الاجتماعية للمؤسسات الطبية كالمستشفيات والمصحات والعيادات، حيث يمكن أن تكون هذه بمثابة مراكز إشعاع اجتماعي لتوعية الناس ومحاربة الكثير من العادادت والتفاليد السيئة التي تؤدي إلى انتشار الأمراض.

5/ يستخدم علم الاجتماع الصحي في دراساته وأبحاثه المناهج العلمية المستخدمة في الدراسات والبحوث الاجتماعية بما يمكنه من الوصول إلى تفسير منهجي علمي للكثير من الظواهر والموضوعات المرتبطة بالصحة الاجتماعية.

أهمية علم الاجتماع الصحي:

يعد علم الاجتماع الصحي من العلوم التي لها أهمية بالغة في مجالات الرعاية الخدمات الصحية في مستوياتها الوقائية والعلاجية وذلك لعدة اعتبارات منها:

1/ إن الفرد في صحته ومرضه ..... إلى مجتمع معين ويتأثر بالثقافة السائدة في هذا المجتمع ومن هنا فإن النظر إلى هذا الفرد وبشكل شمولي من ..... الجسمية والنفسية والاجتماعية يعطي بعد للتعامل معه فيما يتعلق بحالته الصحية والمرضية.

2/ يركز علم الاجتماع الصحي على دراسة ظاهرة الصحة والمرض بشكل عام وفي إطارها البيئي الاجتماعي فهو بهذا يحاول فهمها ويبحث في جذورها عبر الواقع الاجتماعي والجغرافي الذي لا يمكن تجاهله,

3/ يهدف علم الاجتماع الصحي إلى الفضاء على العوامل الاجتماعية المساعدة لانتشار المرض وتدني المستوى الصحي من خلال منهجه في الدراسة والتشخيص والعلاج.

4/ مساهمة علم الاجتماع الصحي وبصورة إيجابية في مجال دراسة ورعاية المسنين إذ أن الشيخوخة بقدر ما هي عملية بيولوجية تتضمن الاستهلاك التدريجي لأعضاء جسم الكائن البيولوجي **(لأعضاء الجسم)** تؤثر فيها عوامل نفسية واجتماعية وثقافية.

المبحث الثالث: ماهية الصحة المهنية

المطلب الأول: مفهوم الصحة المهنية

يدل لفظ الصحة المهنية على ذلك العلم الذي يهتم بالمحافظة على سلامة وصحة الإنسان أثناء عمله وبناء على ذلك يمكن تعريف مفهوم الصحة المهنية بأنها مجموعة من القواعد والإجراءات الموضوعية في إطار تشريعي، بهدف حماية الإنسان والممتلكات المرتبطة بمهنة معينة.[1]

بحيث تشمل السلامة المهنية جميع المجالات الحياتية، فلابد من اتباع قواعد السلامة عند التعامل مع أي شيء، قد يسبب الأذى والضرر، كالتعامل مع الكهرباء، وقيادة السيارة، أو حتى السبب في الشارع ومن أي أماكن العمل التي لابد من توخي الحذر، واتباع قواعد السلامة والمصانع، لا سيما تلك التي يكون التعامل فيها مع مراد خطيرة كمصانع الأدوية، والمنشآت التي يكون فيها الاكتضاض وعدد كبير من الأشخاص، كالمؤسسات الكبيرة, والمؤسسات التعليمية.

المطلب الثاني: أهداف العامة للصحة المهنية

– حماية الكوادر البشرية من الإصابات التي تحدث داخل بيئة العمل، وذلك عن طريق التقليل قدر الإمكان من الحوادث والأمراض المهنية.

[1] أ، ب، ت، **Conrad, peter (2008) The sociology of Health and illness critical, perspectirees, p1- 55.**

- المحافظة على المقومات المادية التي تتمثل في المنشأة وما بداخلها من أجهزة ومعدات، حيث إن تلفها وضياعها يؤدي إلى خسارة كبيرة.

- المساعدة على توفير بيئة عمل آمنة، وخيالية من المشاكل والمخاطر.

- بث الشعور بالأمان والطمأنينة في نفوس العاملين أثناء قيامهم بعملهم معا يقلل من نوبات القلق والفزع عند استخدامهم الأجهزة والموارد التي تهدد حياتهم بالخطر.

المطلب الثالث: مقومات الصحة المهنية

- توضيح أسس الوقاية في كل منشأة والتخطيط السليم لها.

- تنفيذ أسس الوقاية وفق تشريع معين عند الحاجة لها.

- بناء منشآت وفق أسس علمية سليمة وتوفير الأجهزة المتخصصة في الحفاظ على السلامة والصحة المهنية.

المطلب الرابع: الأمراض المهنية

هي تلك الأمراض التي تحدث بسبب التعرض[1] لعوامل بيئة مصاحبة للعمل، كالعوامل الفيزيائية والكيميائية والفيزيولوجية، التي تضر بالصحة العامة والتي قد تؤدي للوفاة أو الإصابة بمرض مزمن، ومن نتائج هذه الأمراض على المؤسسة ما يلي:

- نقص الأيدي العاملة في المؤسسة، مما يجبرها على الاستعانة بعمال أقل مهارة.

- زيادة التكاليف الطبية.

[1] **Hivand AIDS estunates and data world Health organisation 2007, p233- 214.**

- الحاجة لدفع التعويضات المادية، مما يزيد من العبئ المادي عليها.

- زيادة الحاجة للإجازات المرضية مما يؤثر على فعالية العمل.

- قلة الجودة والإنتاج.

- توتر العلاقة بين المؤسسة والعاملين فيها.

- انتشار صورة سلبية عن المؤسسة.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الواقع الاجتماعي لممتهني الصحة، وذلك من خلال تقديم مفاهيم للواقع الاجتماعي، وتعاريف لما احتواه هذا الأخير من مصطلحات على علم الاجتماع الصحي، وعلى مهنة الصحة، وكيفية بيان خصائص وأهداف، هذا الأخير والعلاقة المنسجمة بينهما ووجود توافق مع البيئة.

فالواقع الاجتماعي هو علاقة الإنسان بالإنسان، وأن وعي الناس هو الذي يحدد واقعهم وليس العكس، عند "**هيغل**" حيث نجد أن ماركس لا يفصل الواقع الاجتماعي أي تلك العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأشخاص في مجتمع معين.

أي بين الواقع الاجتماعي وما فيه من بنية وعلاقته مع ممتهني الصحة وكيفية التأثير والتآزر بينهما والإنتاجية المتحصل عليها، فهو يشمل السلامة المهنية وكيفية التكيف مع البيئة العمل التي يعمل بها ماديا واجتماعيا ومهنيا.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد

1 – حدود الدراسة

2 – منهج الدراسة

3 – أدوات جمع البيانات

4 – العينة ومجتمع الدراسة

تمهيد

إن الانطلاق في تناول أي دراسة سوسيولوجية فإنه يتطلب هذا لعرض أهم الخطوات التي توضح الإطار المنهجي للدراسة إذ يتعين على الباحث وضع إطار منهجي واضح المعالم، إذ تكمن أهمية الجانب التطبيقي في الدراسات الميدانية في الإجابة على التساؤل الرئيسي المطروح والوقوف على مدى تحقق الفرضيات المصاغة، وتعد عمليات الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة في الدراسة من أهم الخطوات الدراسية الميدانية لأن قيمة الدراسة تكمن في دقة نتائجها ومدى قدرة ومهارة الباحث في الاختيار السليم للمنهج المناسب والاستعمال الأنسب لأدوات جمع البيانات.

وسنتناول في هذا الفصل الإطار المكاني والزماني والبشري ومنهج الدراسة والعينة وطريقة اختيارها وأدوات جمع البيانات ثم سنحاول عرض وتحليل جدول الفرضيات ثم في الأخير الاستنتاج العام لدراسة وخاتمة وقائمة المراجع.

حدود الدراسة

أولا: الإطار المكاني

ويتمثل في الحيز الجغرافي والمكاني التي أجريت فيه الدراسة وفي دراستنا الحالية فقد أجريت تبعا لطبيعة الموضوع في مديرية الصحة لولاية المدية.

ثانيا: الإطار الزماني

إن كل بحث يتطلب فترتين زمنيين لا تقل إحداهما عن الأخرى وهما:

* **الفترة النظرية للبحث:** قد بدأت دراستنا النظرية في بداية شهر فيفري 2021 وخلال هذه الفترة لقد قمنا بصياغة الإشكالية وكذلك التساؤلات التي هي حول موضوع بحثنا وفي المقابل وضعنا الفرضيات التي هي بمثابة إجابة عن التساؤلات وذلك في إطار التحقق منها ميدانيا.

* **الفترة الميدانية للبحث:** قمنا بزيارة استطلاعية إلى مديرية الصحة لولاية المدية أجرينا لقاء مع مدير المؤسسة الذي بدوره قام بتزويدنا بمعلومات حول المؤسسة وذلك في شهر ماي من 1 إلى 15 يوم.

ثالثا: الإطار البشري

ويقصد به الحيز البشري للدراسة ويتمثل في الاشخاص الذين ستجرى عليهم الدراسة والذين يشكلون المجال المتعلق بالعناصر المتمثلة في مجتمع الدراسة وفي دراستنا يتمثل المجتمع الدراسة في عدد من موظفي مديرية الصحة.

رابعا: منهج الدراسة

هو الطريقة التي يسلكها الباحث في دراسته لمشكلة لاكتشاف الحقيقة[1] وبما أن المنهج وطرق البحث تختلف باختلاف المواضيع ولكل منهج وظيفة وخصائص التي يستمدها الباحث حسب ميدان اختصاصه.

ومن المنطق استطلاعي وحسب طبيعة البحث سيعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والذي هو الطريقة علمية تستخدم لدراسة الظواهر الاجتماعية المعددة في مكان معين أو زمان معين أو مجتمع معين، حيث يهتم هذا المنهج بالظواهر الموجودة بالفعل للكشف عن الأوضاع القائمة وتفسيرها[2].

كما سيعتمد على المنهج الكمي وذلك بجمع المعلومات وصياغتها على شكل جداول.

خامسا: أدوات جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات في الدراسات عامل أساسي يتوقف عليه نجاح الدراسة أو فشلها فهي الوسائل التي يستخدمها الباحث للحصول على معلومات والحقائق في الميدان الذي تجرى فيه الدراسة.

[1] عبد الغني عمادة، **منهجية البحث العلمي في علم الاجتماع**، دار الطلعة بيروت، ط1، 2007، ص 67.

[2] نفس المرجع السابق، ص 76.

وسيعتمد في هذه الدراسة على تقنية الاستمارة بالمقابلة وهذه التقنية تستعمل لجمع المعلومات والحقائق ويمكن من خلالها التعرف على أراء واتجاهات المبحوثين حيث تم عن طريق الطرح الشفوي لأسئلة الاجابات[1].

حيث تكونت أسئلة الاستمارة من 49 سؤال شملت الكثير من المؤشرات وتم تقسيمها إلى 3 محاور رئيسية.

1 – المحور الأول: ويتضمن الأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية وقد يضم (سؤال رقم 1 إلى السؤال رقم 6).

2 – المحور الثاني: يتضمن الأسئلة المتعلقة بقيم العمل وقد ضم (من السؤال رقم 7 إلى السؤال 19).

3 – المحور الثالث: يتضمن الأسئلة المتعلقة بالواقع الاجتماعي وقد ضم (من السؤال 20 إلى السؤال 49).

سادسا: العينة ومجتمع الدراسة

أ – العينة:

تتمثل العينة في مجموعة من مواطني وعمال مديرية الصحة ويتمثل عددهم في (50) فرداً وهي معاينة عشوائية وبالتالي تمكننا من معرفة مدى تأثير الواقع الاجتماعي على قسم العمل عند ممتهني الصحة وعليه اخترنا العمل بأسلوب المعاينة

[1] مورسين، **منهجية البحث العلمي**، دار قرطبة للنشر، الجزائر، ط2، 2006، ص 206.

العشوائية بسيطة وهي التي تعتبر من أبسط الطرق وأكثرها انتشارا في أساليب المعاينة، يمتاز هذا الأسلوب بأنه يعطي كل وحدة من وحدات المعاينة الموجودة في المجتمع فرص أو احتمالات متساوية للاختبار أو الظهور بالعينة.

ب – مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأفراد والأشياء والعناصر الذين لهم خصائص واحدة ويمكن قياسها ومجتمع البحث في دراستنا هو موظفي مديرية الصحة لولاية المدية.

الجانب التطبيقي

الجانب التطبيقي

تحليل البينات:

جدول رقم 1: يبين توزيع مفردات العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
30 -20	3	%6
40 -31	16	%32
50 -41	21	%42
60 -51	10	%20
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 1 أن الفئة العمرية بيم [31- 40] و [41- 50] هم أغلبية عمال هذه المؤسسة الصحية، بنسبة 42% لفئة [41- 50] و 32% لفئة [31- 40] وذلك قد يرجع إلى كونهم يمثلون الخبرة المهنية ثم يليه فئة [51- 60] بنسبة 20 % وفي أخير فئة [20- 30] سنة بنسبة 6%.

جدول رقم 2: يبين وجود مبادئ مشتركة بين العمال يلتزمون بها

الاقتراح	التكرار	النسبة المئوية
نعم	45	%90
لا	5	%10
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال جدول رقم2 أن هناك مبادئ مشتركة بين العمال يلتزمون بها في أداء واجبهم المهني فجاءت الإجابة بـــــ " نعم" بنسبة 90 % وكانت إجابة 10 % بعدم وجود مبادئ في ممارسة مهامهم.

جدول رقم 3: يبين الانضباط بأهداف العمل

الاقتراح	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	%50
لا	25	%50
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال جدول رقم 3 أن الانضباط بأهداف العمل كانت الإجابات بتضارب بين نعم ولا بتساوي بنسبة 50% لكل من نعم ولا.

بحيث يرون بعض العمال أنهم غير منضبطين في العمل خاصة من ناحية الوقت والتأخر والغيابات مما يجعلهم يرون بأنهم غير منضبطين في العمل.

جدول رقم4: يبين منح الشعور بالرضا في ممارسة مهنة الصحة

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	30	%60
لا	20	%40
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 4 أن 60% من العمال يرون أنهم يشعرون بالرضا من ممارستهم لمهنة الصحة وهناك من يرون أن ممارستهم للعمل لا يشعرهم بالرضا نسبة 40%.

جدول رقم 5: يبين تناسب الأجر مع انجاز العمل

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	45	%90
لا	5	%10
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال جدول رقم 6 أن هناك عدم تناسب بين الأجر وانجاز العمل بنسبة 90% مما قد يجعل العمال يشعرون بعدم الرضا بالأجر خاصة اتجاه الشعب والجهد المبذول في ممارستهم للعمل مما يجعلهم يطلبون زيادة في أجورهم وقد يتحول هذا المشكل إلى صراع دائم بين العمال وأصحاب المؤسسات أو الدولة.

جدول رقم 6: يبين مدى تعامل بلباقة العمال مع المرضى

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	40	%80
لا	10	%20
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 6 أن عمال المؤسسات الصحية يرون أنهم يتعاملون بلباقة مع المرضى بنسبة 80% وهناك عمال آخرين يرون أنهم لا يتعاملون بلباقة مع المرضى بنسبة 20% وذلك يعود إلى الضغوط التي يواجهها العامل مما يولد صراع بين العمال والمرضى وحتى الشجار وكل هذا يعود إلى الضغوط الاجتماعية والنفسية التي يواجهها كل من المريض والعامل.

جدول رقم 7: يوضح مدى علاقات المهنية المتنوعة

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	30	%60
لا	20	%40
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 7 أن هناك تحقيق للعلاقات المهنية المتنوعة بنسبة 60% وهناك من يرون أنه لا توجد علاقات مهنية بنسبة 40%.

جدول رقم 8 يبين مدى محافظة على سرية معلومات كل مريض بحيث يطلع عليها إلا من هو بعلاقة مباشرة في علاج المريض

الاقتراح	**التكرار**	**النسب المئوية**
نعم	40	%80
لا	10	%20
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 8 أن العمال في القطاع الصحي يحافظون على سرية المعلومات كل مريض ولا يطلع عليها إلا من هو بعلاقة مباشرة في علاج المريض بنسبة 80% وهذا من المبادئ التي تتميز به المهنة الشريفة بحيث أن هناك بعض العمال لا يحافظون على سرية معلومات المريض بنسبة 20%.

جدول رقم9: يبين إن كان العمال يحترمون المرضى ويخاطبونهم باحترام

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	45	%90
لا	05	%10
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 9 أن العمال في قطاع الصحي يعاملون المرضى باحترام ويخاطبونهم باحترام وذلك بنسبة 90 % فهم يرون أن المبادئ والقيم الاجتماعية التي يتميز بها المجتمع الجزائري في احترام الآخرين لكن هناك نسبة 5% من إجابة بلا وعدم احترامهم للمرضى وذلك من خلال ما يواجهون من شتم من المريض أو أهله.

الجدول رقم 10:يبين اخبار المريض بكل المعلومات الكاملة بخصوص حالته المرضية

الاقتراح	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	%50
لا	20	%40
إجابات أخرى	05	%10
مجموع	50	%100

نلاحظ من خلال جدول رقم 10 أن العامل بالصحة يقوم بإخبار المريض بكل المعلومات كاملة بخصوص حالته المرضية وذلك بنسبة 50% وهناك من كانوا يقومون

بعدم اخبار المريض بكل ما يتعلق بمرضه بنسبة 20% وذلك للخوف على تدهور صحة المريض يفضلون احتفاظ بمعلومات.

الجدول رقم 11: يبين إن كان العمال الطبيين يعانون من مشاكل الصحة من خلال ممارستهم لمهنة الطب

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	25	%50
لا	25	%50
المجموع	50	%100

أهم الأمراض التي يعانون منها عمال من خلال ممارستهم لمهنة الطب

الاقتراح	التكرار	النسبة المئوية
ألام المفاصل	10	40
أمراض نفسية	5	20
أعصاب	5	20
أمراض أخرى اذكرها	5	20
المجموع	25	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن العمال في سلك الطب يرون أنهم يعانون من مشاكل صحية من خلال ممارستهم للعمل بنسبة 50% وكانت معظم تلك المشاكل الصحية متمثلة في آلام المفاصل وأمراض نفسية وأعصاب وقلق واضطراب النوم وغيرها من المشاكل الصحية يعانون منها من خلال ممارستهم لمهامهم.

جدول رقم 12: يبين نفص الإمكانيات في مكان العمل

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	30	%60
لا	40	%40
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12 أن نسبة الإمكانيات في العمل تمثل نسبة 60 % وهذا النقص يؤثر بالسلب أو يصبح عائق على أداء العمال بعملهم ونسبة 40% تمثل عدد العمال الذين يرون أن لا يوجد نقص في إمكانيات.

جدول رقم 13: يبين تقدير المدير للعمال

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	28	%56
لا	22	%44
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13: أن هناك معظم العمال يقدرون من طرف المدير وذلك بنسبة 56% وهناك من لا يرون التقدير من طرف المدير وذلك بنسبة 44% وهذا يعود لرؤية المدراء أنهم الطبقة الحاكمة التي تسيطر على الطبقة العاملة.

الجدول رقم 17: يبين إن كان العمال يقضون أوقات سعيدة مع بعضهم

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	40	%80
لا	10	%20
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 أن معظم العمال يستمتعون بقضاء أوقات سعيدة مع وملائهم بنسبة 80% وهذا لتعودهم على بعضهم البعض وارتياح لأفكارهم واندماجهم وتفهمهم لبعضهم البعض.

جدول رقم 18: يبين إذا كانت الإدارة تقدر أفكارهم الجديدة في العمل

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	25	%50
لا	25	%50
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 18 أن العمال يرون بعض من أفكارهم الجديدة تقدر من طرف الإدارة وبنسبة 25% وهناك من يرون أن أفكارهم لا تقدر من طرف الإدارة.

جدول رقم 19: تبين مدى ارتياح العامل في أداء مهامه

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	40	%80
لا	10	%20
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 19 أن معظم العمال يشعرون براحة أثناء ممارستهم للعمل بنسبة 80% وهناك من يشعرون بتضايق أثناء ممارسة عملهم وهذا يعود إلى التضايقات المرتبطة من طرف بعض المرضى أو من طرف إدارة لها كك

جدول رقم 20: يبين أن كان مكان العمل بعيد عن المنزل

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	25	%50
لا	25	%50
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول 21 أن مكان العمل بعيد عن المنزل بنسبة 50% ويسبب هذا في تأخر العامل عن عمله وهناك منهم ال بنسبة 50% مما يجعلهم يعملون براحة أكبر.

جدول رقم 21: يبين إذا كانت المسائل العائلية تؤثر في عملهم

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	25	%50
لا	25	%50
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 21 أن هناك بعض المشاكل العائلية تؤثر على عملهم بنسبة 50% خاصة النساء يواجهون الكثير من المشاكل العائلية التي تؤثر على عملهم خاصة اللواتي يعملن في الليل.

جدول رقم 22: تبين إن كان يملك العامل سكن وظيفي

الاقتراح	التكرار	النسب المئوية
نعم	08	%16
لا	42	%84
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 22 أن معظم العمال لا يملكون سكن وظيفي بنسبة 48%.

نتائج الفرضيات:

الفرضية الأولى: الظروف المهنية تؤثر على قيم العمل عند ممتهني الصحة

نستنتج من خلال دراستنا أن الفرضية الأولى صحيحة والتي مفادها أن الظروف المهنية تؤثر على قيم العمل عند ممتهني الصحة، وذلك لأن الظروف المهنية التي يمر بها العامل مثل النقص في الإمكانيات والأجر المنخفض والضغوط النفسية التي يمرون بها أثناء احتكاكهم بالمرضى يؤثر على قيم العمل وخاصة ضغط الإدارة والمشاكل المادية للعامل في قطاع الصحة.

الفرضية الثانية: الظروف العائلية تؤثر على قيم العمل عند ممتهني الصحة

نستنتج من خلال دراستنا أن الفرضية الثاني صحيحة والتي مفادها الظروف العائلية تؤثر على قيم العمل عند ممتهني الصحة.

وذلك للمشاكل العائلية التي يواجهها العامل في أسرته من عدم اكتفاء الراتب في تلبية حاجات الأسرة وعدم امتلاكه سكن وظيفي، كذلك مشكل آخر وهو عمل النساء في الليل مما يزيد في تفاقم المشاكل الأسرية مما قد يؤدي إلى تفكك بعض الأسر بسبب العمل فقط.

وهذه المشاكل قد تؤثر على قيم العمل مما يصبح العامل في حاجة إلى عمل آخر في وقت الراحة مما يجعله غير قادر على توافق بين العملين.

نتائج عامة:

- نستنتج أن العمال يعانون من مشاكل صحية من خلال ممارستهم للعمل وكانت معظم المشاكل متصلة في آلام في المفاصل وأمراض نفسية وأعصاب والقلق مما يعتبر عائق في أداء عمله.

- نستنتج أن العمال يعانون من نقص في الإمكانيات في مكان العمل مما يؤثر على ابتكارهم لأفكار جدد في ممارستهم لعملهم.

- نستنتج أن معظم العمال يعانون من عدم التقدير من طرف المدير وأن معظم العمال تربطهم علاقة سيئة بمديرهم وأنهم يتعرضون لمضايقات من طرف المدير.

- نستنتج أن العمال في قطاع الصحة يكونون علاقات حسنة وجيدة مع بعضهم البعض في العمل وهي دائمة في بعد فترة العمل مما يجعلهم يستمتعون بالعمل مع بعضهم البعض.

- نستنتج أن ممتهني الصحة يشعرون بالراحة أثناء ممارستهم للعمل مما يجعلهم سعداء ومرتاحين.

- نستنتج أن بُعد مكان العمل يؤثر سلبا على العمل مما يؤدي إلى مشاكل في العمل خاصة مشكل التأخر.

– نستنتج أن المشاكل العائلية تؤثر سلبا على العمل خاصة من قبل النساء لأنهم في بعض الأحيان يعملن بالليل.

– نستنتج أن العمال في قطاع الصحة معظمهم لا يملكون سكن وظيفي.

خاتمة

خاتمة:

من خلال ما تناولناه في هذه الدراسة وعلى ما تطرقنا إليه في الفصول النظرية والميدانية والتي حاولت كشف علاقة الواقع الاجتماعي بقيم العمل لممتهني الصحة ثم التوصل إلى الإجابات عن جملة الأسئلة المطروحة ضمن إشكالية البحث.

أما فيما يتعلق بالفرضية الأولى القائلة " الظروف المهنية تؤثر على قيم العمل عند ممتهني الصحة" فإنها تتجسد من خلال الصعوبات التي يتعرض لها ممتهني الصحة في مكان العمل حيث أن النظرة الاجتماعية من قبل المرضى تسبب معاناة نفسية واجتماعية للعامل الذي ينمي بدوره الشعور بعدم الاستقرار مع العمل ينبع ذلك الشعور بفقدان لدوره الاجتماعي، زيادة على ما تتوفر عليه البنية الاجتماعية من عوامل تؤدي إلى عدم الاستقرار.

أما الفرضية القائلة " الظروف العائلية تؤثر على قيم العمل عند ممتهني الصحة" فالعمل ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها، فهو يعتبر عنصر أساسي يمكن الفرد من فرض وجوده وتحقيق ذاته وهذا لا يتحقق إلا إذا كانت ظروف العمل تحقق حاجات الفرد حيث أن المشاكل العائلية المتمثلة في عدم تلبية حاجات الأسرة وممارسة عمل إضافي وعدم امتلاك سكن خاص ينمي شعور بالعجز نظرا لما لها أهمية في صحتهم البدنية والنفسية وعليه يمكن التوصل إلى أن الظروف المهنية والعائلية مؤشران يساهمان في تأثير قيم العمل عند العامل في قطاع الصحة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

أولا: المصادر

1 – القرآن الكريم

2 – الحديث الشريف

ثانيا: الكتب المنهجية

3 – سعيد المغربي، **الإنسان وقضاياه النفسية والاجتماعية**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1993، ص 239.

4 – موريس، **منهجية البحث العلمي**، دار قرطبة للنشر، الجزائر، ط2، 2006، ص 06.

5 – عبد الغني عمادة، **منهجية البحث العلمي في علم الاجتماع**، دار الطلعة، بيروت، ط1، 2007، ص 67.

ثالثا: الكتب

6 – أحمد سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر**، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر، 2004، ص 17.

7 – **صحيح البخاري** المجلد الثاني، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، إدارة المنيرة، بيروت لبنان.

8 – ناصر دادي عدون، **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**، دار المحمدية، الجزائر، 2004، ص 29.

9 – عبد المجيد مزيان، **النظريات الاقتصادية**، الشركة الوطنية، الجزائر، 1991، ص 337.

10 – جورج فريدمان، **رسالة في سيوسيولوجي العمل**، منشورات عوامة، الطبعة الأولى، 1955، ص 12.

11 – ماجد زكي الجلاد، **تعلم القيم وتعليمها**، دار المسيرة، عمان، ط1، 2005، ص 22.

12 – ماجد زيغود، **الشباب والقيم**، دار الشروق، جامعة الأزهر، ط1، 2006، ص 22.

13 – ابراهيم ناصر، **التنشئة الاجتماعية للطفل**، عمان، ط1، 2002، ص 168.

14 – سميع أبو مغلي وسلامة عبد الحفيظ، **التنشئة الاجتماعية للطفل**، عمان، 2002، ص 168.

15 – اعتماد محمود علام وآخرون، **التحولات الاجتماعية وقيم العمل**، الدوحة، 1994، ص 145.

16 – مصطفى الفيلالي، **مرجع 2006**، ص 76.

17 – محمد حسن حمدات، **قيم العمل والالتزام الوظيفي**، دار حامد، عمان، ط1، 20006.

18 – علي محمد عبد الوهاب، **استراتيجية التحفيز الفعال نحو أداء بشري متميز**، دار التوزيع والنشر الاسلامية، 2000، ص 94.

19 – Webster Dictionary، "Isolidarity "، مؤرشف من الأهل في 08 ماي 2019 اطلع عليه 10/6/2016.

20 – حسين حسن سليمان، **السلوك الإنساني والبيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق**، دار المجد، ط1، 2005، ص 32.

21 – مراد رغيمي، **دراسات في تسيير الموارد البشرية**، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص 165.

22 – محمد كامل المغربي، **السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**، عمان، 2000، ص 44.

23– بوفلجة، **غياب القيم الثقافية والتسيير**، دار الغرب، وهران، ط1، 1995، ص 17.

24– جيمس براون، **علم النفس الاجتماعي في الحضارة الصناعية**، دمشق، ص 288– 229.

25 – شائم الهمذاني، **علاقة الواقع الاجتماعي بالوعي الديني لدى مسلمي ألبان**، دراسة ميدانية (دكتوراه) غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، (1998م).

باللغة الإنجليزية:

1 – Conead¸ Peter (2008) , **The Sociology Of Health And Crutical Publisher**, 55-1p.

2 – Hivand Aids Estinates And Data World Health Organization,2007

صفحات 214–233 مؤرشف (pdf) من الأصل في 30 يوليو 2018

ملحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس –المدية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة البحث حول

قيم العمل عند ممتهني الصحة والواقع الاجتماعي

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

نحن بصدد اجراء بحث حول قيم العمل عند ممتهني الصحة والواقع اجتماعي ولجمع البيانات اللازمة نقدم لك هذه الاستمارة، وكلنا رجاء في التكرم بالإجابة على ما فيها من أسئلة التي صممت خصيصا للحصول على بيانات تخدم أهداف البحث العلمي وسوفت المعلومات التي تدلون بها موضع السرية التامة ولن نستخدم إلا لأغراض علمية.

ولكم منا جزاء الشكر وفائق التقدير سلفا

إعداد الطلبة: **إشراف الأستاذ**

- صبوح نور الهدى **د. شتوي**

- أحمد سرير نزهة

السنة الجامعية 2020-2021

ملحق

I. البيانات الشخصية

1 – السن: [20– 30] ☐ [31– 40] ☐ [41– 50] ☐

[51– 60] ☐

2 – الحالة العائلية: متزوج ☐ أعزب ☐ مطلق ☐

3 – المستوى التعليمي: .....

4 – الخبرة المهنية: .....

5 – طبيعة السكن: فرد ☐ جماعي ☐

II. البيانات الخاصة بقيم العمل

7– ما هو الدافع لمزاولتك لمهنة الصحة

أ – رغبتك بمهنة الصحة ☐ ☐

ب – سبب آخر اذكر .....

8– هل مهمتك تمنحك الفرصة للإسهام بأفكار جديدة نعم ☐ لا ☐

9– هل تساهم بفعالية في تقدم المجتمع ☐ نعم ☐ لا

10– هل توجد مبادئ مشتركة تلتزم بها أنت وزملائك بها في العمل نعم ☐ لا ☐

11– هل يسود الانضباط بأهداف العمل ☐ نعم ☐ لا

12– هل تمنحك مهنتك الشعور بالرضا ☐ نعم ☐ لا

13- هل تحقق مهنة الصحة تناسب الأجر مع انجاز العمل نعم ☐ لا ☐

15- هل هناك اجراءات تنظيمية واضحة تتبعونها نعم ☐ لا ☐

16- هل تحقق علاقات مهنية متنوعة نعم ☐ لا ☐

17- هل تحافظ على سرية معلومات كل مريض بحيث لا يطلع عليها إلا من هو على علاقة مباشرة في علاج مريضك نعم ☐ لا ☐

18- هل تخاطب مريضك باحترام نعم ☐ لا ☐

19 – هل تخبر المريض على معلومات كاملة بخصوص حالته المرضية نعم ☐

لا ☐

* اذا كانت الإجابة بـــــ "لا" أذكر السبب .....

III. بينات خاصة بالواقع الاجتماعي:

أ – بينات خاصة بالظروف المهنية

20 – هل مهنتك تعطيك المجال لتجريب أفكار جديدة نعم ☐ لا ☐

21- هل تعاني من مشاكل صحية بسبب ممارستك لمهنة الطب نعم ☐ لا ☐

* إذا كنت تعاني من مشاكل صحية فما هي:

1- ..... 2- ..... 3- .....4.....

5-.....

22 – هل تعاني من نقص الإمكانيات في مكان عملك نعم ☐ لا ☐

23 – هل يقدر مديرك عملك نعم ☐ لا ☐

24 – هل يستجيب مديرك لاحتياجاتك نعم ☐ لا ☐

25– كيف هي علاقتك مع مديرك في العمل:

*حسنة ☐ * متوسطة ☐ * جيدة ☐ * سيئة ☐

26 – كيف هي علاقتك مع زملائك

*حسنة ☐ * متوسطة ☐ * جيدة ☐ * سيئة ☐

27 – هل تقبل بارتياح أفكار زملائك في العمل نعم ☐ لا ☐

28 – هل تكون صدقات مع زملائك خارج مكان العمل نعم ☐ لا ☐

29 – هل تقضي أوقات سعيدة مع زملائك نعم ☐ لا ☐

30 – عند أدائك لعملك تكون: مرتاح ☐ متضايق ☐

31 – هل تقدر الإدارة أفكارك الجديدة في العمل نعم ☐ لا ☐

32 – هل مهنتك يتمتع أفرادها بفن الاتصال بالآخرين نعم ☐ لا ☐

33 – هل تتحمل غضب وانفعال المرضى وتوفر لهم الأعذار المناسبة نعم ☐ لا ☐

* عند الاجابة بـــــ "لا" اذكر السبب

.....

34 – هل طبيعة عملك تسبب لك القلق نعم ☐ لا ☐

35 – هل أنت مجبر على عمل إضافي نعم ☐ لا ☐

36 – عند وقع حادث عمل هل تتحمل المسؤولية وحدك ☐ الجميع ☐

37 – هل مهنتك توفر لك حوافز مالية نعم ☐ لا ☐

ب – بيانات خاصة بالظروف العائلية:

38 – هل مكان عملك بعيد عن منزلك ☐ نعم لا ☐

39– ما هي المدة الزمنية التي تستغرقها للذهاب إلى منزلك

أسبوع ☐ 15 يوم ☐ شهرا ☐

40 – هل المشاكل الأسرية تؤثر على عملك نعم ☐ لا ☐

41 – هل مهنتك تساعدك في تحقيق مشاكلك اليومية نعم ☐ لا ☐

42 – هل راتبك يكفيك لسد حاجاتك اليومية نعم ☐ لا ☐

43 – هل تمتلك سيارة نعم ☐ لا ☐

44 – هل تمتلك سكن وظيفي نعم ☐ لا ☐

*** بينات خاصة أثناء فترة فيروس كورونا:**

45 – هل تأثرت بهذا المرض نعم ☐ لا ☐

46 – هل يوجد ضغط في العمل خاصة في هذه الفترة نعم ☐ لا ☐

47 – كيف يكون استقبالك لمرض COVID:

- حالة عادية ☐

- حالة قلق ☐
- حالة خوف ☐

48 – هل تتأثر عندما يكون مريضك في حالة حرجة نعم ☐ لا ☐

49– كيف ترى تأثير الواقع الاجتماعي على قيم العمل عند ممتهني الصحة

.....