

جامعة عمار ثليجي بالاغواط  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الموضوع:

## التنوع الثقافي وأثره على هوية العامل الجزائري

دراسة ميدانية بمستشفى طب العيون بالجلفة - مستشفى الصداقة كوبا / الجزائر-

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف:

بن عيسى الأزهاري

إعداد الطالب:

بوشمال بلقاسم

2018- 2017



# كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين... الحمد لله الذي انعم بنعمه ورزقنا من فضله  
وعظيم كرمه . وبعد شكر الله عزوجل فانني اتقدم بالشكر الجزيل الى  
الاستاذ المشرف الدكتور بن عيسى الأزهاري على التوجيه المهني  
الأكاديمي . وكل العرفان والامتنان له كأستاذ ومشرف .

كما لايفوتني أن اتوجه بالشكر والامتنان لجميع  
الاساتذة الذين تكونت على ايديهم طيلة فترة الدراسة وعلى رأسهم  
براهمي بلقاسم والاستاذ مراد مصطفى والاستاذ بوشمال أحمد.

كما اتقدم بالشكر المسبق للجنة المناقشة ولجميع الزملاء في الدفعة .

## أهداء

أحمد الله عز وجل على منة وعونه لإتمام هذا البحث الى ابي  
وامي الذين وهبوني كل ما يملكون حتى احقق لهم آمالهم الى من  
كانو يدفعونني قدما نحو الامام لنيل المبتغى .

الى زوجتي العزيزة ... اخوتي وجميع العائلة و الى جميع الاساتذة والزملاء  
خاصة عمال بلدية عين الشهداء و الى كل من وسعهم قلبي بقدر ما لم  
تسعهم ورقتي

## فهرس المحتويات :

مقدمة

كلمة شكر

اهداء

### الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1: تحديد وصياغة الإشكالية.....04
- 2: فرضيات الدراسة.....05
- 3: أسباب اختيار الموضوع.....06
- 4: أهداف الدراسة.....06
- 5: تحديد مفاهيم الدراسة.....07
- 6: منهج الدراسة.....15
- 7: أدوات جمع البيانات.....17

### الفصل الثاني: الدراسات السابقة والمقاربة والسوسيولوجية

- 1- الدراسات السابقة.....24
- 2- المقاربة السوسيولوجية.....25

### الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

- 1- المجال الزمني للدراسة.....40
- 2- المجال المكاني للدراسة.....40
- 3- عرض وتحليل البيانات العامة.....43
- 5- عرض وتحليل بيانات الفرضيات.....50
- 6- الاستنتاج العام .....75

## فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	43
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	43
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	44
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني	45
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة اتقان اللغة الاسبانية	46
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة اتقان اللغة الفرنسية	47
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة اتقان اللغة الانجليزية	48
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	49
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب صعوبة الاتصال	50
10	يوضح توزيع أفراد العينة حسب احتياج العمال الشرح والتبسيط	51
11	يوضح صعوبة الاتصال في العمل حسب الجنس	52

53	يوضح العلاقة بين صعوبة الاتصال في العمل ودرجة اتقان الاسبانية	12
54	يوضح مدى احتياج الشرح والتبسيط لفهم الزملاء حسب اقدمية العمل	13
56	يوضح العلاقة بين المستوى المهني وصعوبة الاتصال في العمل	14
59	يوضح العلاقة بين المستوى المهني والتعامل على انهم شركاء ملتزمون بانجاز هدف معين لبلوغ الهدف المنشود	15
60	يوضح العلاقة بين المستوى المهني ووجود صراعات من عدمها بين الكوبيين والعمال المحليين بسبب عدم احترام البعض لمواقيت العمل	16
61	يوضح العلاقة بين الجنس وتلقي التحية من الموظفين الكوبيين	17
62	يوضح العلاقة بين درجة اتقان اللغة الاسبانية ومدى وعي وادراك وفهم كل فرد في مجال العمل للآخر	18
64	يوضح العلاقة بين الاقدمية في العمل ومدى تقبل وفهم عمل الجماعة	19
66	يوضح العلاقة بين الأقدمية الشعور بالتفاهم والانسجام	20
67	يوضح الثقة بين الموظفين حسب المستوى المهني	21
68	يوضح العلاقة بين الاقدمية في العمل والتضامن والمساواة من طرف العمال	22

68	يوضح العلاقة بين المستوى المهني وهدف الموظف	23
69	يوضح العلاقة بين صعوبة الاتصال أثناء العمل والشعور بالاعتزاز والانتماء الى جماعة عملك	24
70	يوضح العلاقة بين الصعوبة في الاتصال أثناء العمل وهل الجماعة الأجنبية تصلح أن تكون جماعة مرجعية في الاخلاق	25
71	يوضح العلاقة بين الأقدمية في العمل وهل الجماعة الاجنبية تؤثر على وطنيتك	26
72	يوضح العلاقة بين الثقة المتبادلة بين الموظفين والشعور بالاحترام بغض النظر على الجنسية أوالمنصب	27
73	يوضح العلاقة بين الشعور بالتفاهم والانسجام اثناء العمل ومدى توفر احترام العادات والتقاليد	28

## مقدمة:

عرفت المجتمعات البشرية تطوراً على عدة أصعدة عبر مراحل تاريخها، خاصة الفترة المعاصرة، فالمجتمعات البدائية كانت بسيطة التركيب مع أساليب حياة طورت لمجابهة قساوة الطبيعة وضمان البقاء، وعرف من خلالها أهمية الاجتماع والتكامل وتشكيل الوحدات الاجتماعية، ولما تمكنت، من تحقيق ذلك تطورها الأمر الى تشكيل دول ووحدات اقليمية وجغرافية تجمع المجموعات الانسانية المتفرقة عبر جغرافيا الأوطان وتطورت بذلك التبادلات بين هذه الوحدات بعدما كانت تقتصر في حياتها على مجتمعاتها البسيطة المحلية، وظهرت بذلك قوافل وأساطيل التجارة عبر البر والبحر ليجتاز بها الانسان المسافات ويتعرف من خلالها على أناس مختلفين في مظاهر حياتهم ولباسهم ولغتهم ومنذ ذلك الحين ظهرت بوادر التنوع في الثقافات والتفاعل بينها واستمر ذلك مع ظهور الحضارات في مختلف العصور والتبادلات التي حدثت بينها، خاصة في ظل تشكل بعض الحضارات على أقاليم جغرافية ضخمة شملت عدة شعوب ودول وديانات. كما أن التعاليم الدينية باختلافها خاصة السماوية منها أكدت على ضرورة التنوع والتعايش ، وهذا يبين أن للتنوع الثقافي ماضي بعيد ولكن تاريخه حديث نظراً لأن الاهتمام البحثي به ظهر حديثاً مع تطور العلوم الاجتماعية والنفسية. ووصولاً الى عصرنا الحديث نجد أن هذا التنوع اصبح يشمل عدة نواحي في الحياة فلم يقتصر على ثقافات متعددة منتشرة عبر الدول تتبادل فيما بينها محافظة على خصوصيتها الثقافية بل أصبح هذا التنوع عالمي وتوجه تحت رعاية اليونسكو من خلال الاعلان العالمي بشأن التنوع الثقافي عبر العالم اذ اعتبرته تراثاً مشتركاً للإنسانية وواجب الحفاظ عليه وتشجيعه عالمياً كما اعتبر ضرورة للجنس البشري مثل الضرورات البيولوجية للحياة ، خاصة في ظل العولمة الاقتصادية والسياسية والثقافية لدول العالم التي لم تبقى في معزل في وقتنا الحالي ومستقبلاً ايضاً مع تطور الاتصالات ووسائل السفر والتنقل عبر الدول ، وهذا التنوع ظهر أيضاً وبقوة في المجال التنظيمي الصناعي عبر مراحل تطوره

الحديثة إذ أدى تطور الأحداث العالمية الى بروز عولمة اقتصادية أفرز تنوعا ثقافيا داخل المنظمات من خلال ظهور الشركات متعددة الجنسيات وحركة العمالة العالمية وتدويل نشاط المنظمات، وظهور الشركات الأجنبية في عدت قطاعات صناعية وخدماتية على مستوى العالم ، كل هذه العناصر أدت الى بروز ضرورة دراسة هذه الظاهرة على المستوى التنظيمي لفهمها والتحكم فيها رغم تعقيدها.



## الفصل الأول

1: الإشكالية.

2: فرضيات الدراسة

3: أسباب اختيار الموضوع.

4: أهداف الدراسة.

5: تحديد مفاهيم الدراسة.

6: منهج الدراسة

7: أدوات جمع البيانات

## 1- الإشكالية :

ساد خلال العقد الأخير من القرن 20 مجموعة من التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الثقافية التي مست تنظيم العمل الاجتماعي و تقسيمه ليبرز في نموذجه الجديد ، إذ صاحب ظاهرة العولمة تنقل الموارد البشرية في إطار الشركات متعددة الجنسيات و تحت ظل الشراكة الأوروبيةمتوسطة ، حيث ظهرت مجموعة من الممارسات التنظيمية الجديدة استهدفت رفع كفاءة المنظمات و التي شملت التقليل و إعادة الهيكلة و هندسة المنظمات تمّ بتأثيرها الاستغناء عن عدد كبير من العمال في الشركات العملاقة و أصبحت نظم العمل مرنة الأمر الذي أثر على استقرار العمالة و نمو الحراك المهني (دوران العمل) ، إذ أخذت هذه النظم الجديدة تغييراً في فلسفة العمل ( الجماعية و الفردية )لتتحول المجتمعات الصناعية إلى ما بعد الصناعية ( ما بعد الحداثة.... مجتمع المعلومات.....الخ) و أصبحت ظاهرة التنوع الثقافي أهم المشكلات التي تواجه الشركات متعددة الجنسيات خاصة- و كما اشرنا إليه سابقا -عند انتقال عناصر العمل و امتزاجها، لأن الأبعاد الثقافية الخاصة بالعنصر البشري تمثل الحلقة المفقودة لفهم سير التنظيم خاصة من جهة التكيف مع الثقافات الجديدة وتصبح الشركة مكانا للاضطراب "place du désordre" و الجوائز كغيرها من الدول مستها هذه الظاهرة أو النوع من تنظيم العمل ( الشركات متعددة الجنسيات) و هذا لما تمتلكه من موارد و افتقارها لأخرى ، و بالتالي حتم عليها استيراد ما لا يمكنها إنتاجه، و هو ما لجأت إليه الدول الأم خاصة توطين التكنولوجيا و العلم مما أدى إلى مشكلة التبعية الاقتصادية ، التكنولوجية و الغذائية خاصة الاستهلاك الثقافي .و في هذا الإطار اللامتناهي من الظواهر المتتابعة و الناتجة عن بعضها البعض ( العولمة---- الشركات متعددة الجنسيات----) أصبحت الشركات والمؤسسات تتشكل من أفراد مختلفة أجناسا و أعراقا و لغات متعددة و متنوعة لها أبعادها و تأثيراتها مثلها مثل مستشفى الصداقة الكوبي لطب العيون بالجلفة، خاصة وان هذه التغييرات الحادثة أدت

إلى المساس بنظم العمل والعمال ، نظم العمل من حيث الإدارة التسيير ثم العمال من جهتي الامتثال وعدمه للضوابط التنظيمية ومشكلة الانضباط، الأمر الذي استدعى البحث لفهم هذا الواقع التنظيمي الحديث من حيث تأثيره على هوية العامل الجزائري انطلاقا من الاستلاب للآخر والاعتراب عنه ومن هذا وجب علينا الانطلاق بإشكالية تمحورت كالاتي :

كيف يؤثر التنوع الثقافي على هوية العامل الجزائري بمستشفى طب العيون بالجلفة؟

وتندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير التنوع اللغوي على هوية العامل الجزائري ؟
- ما مدى تأثير التنوع الثقافي على الهوية ( الفردية ، الثقافية ، و الهوية في العمل)؟  
(الاستلاب و الاغتراب أو الولاء للجماعة)

2- الفرضية العامة :

للتنوع الثقافي تأثير على هوية العامل الجزائري من خلال اللغة والاستلاب وتماسك جماعة العمل.

الفرضيات الجزئية :

- للتنوع اللغوي أثر على هوية العامل الجزائري.
- يؤدي التنوع الثقافي بالعامل الجزائري إلى استلابه للآخر (الكوبي).

**3- أسباب اختيار الموضوع :**

لم يتم اختيار الموضوع من فراغ وإنما كان الدافع لهذه الدراسة يتراوح بين ما هو ذاتي وموضوعي كما هو موضح فيما يلي:

**1-1\_ الأسباب الذاتية :**

إن الأسباب الذاتية الدافعة لهذه الدراسة هي الاهتمام بالتنوع الثقافي ودوره في تشكيل هوية العامل ومحاولة ربط هذا الموضوع بالواقع كما أننا نحاول من خلال هذا الموضوع تجسيد مجهوداتنا العلمية الشخصية المحصل عليها طيلة سنوات التعليم في هذا الميدان- في مستشفى طب العيون الكوبي-.

**1-2\_ الأسباب الموضوعية :**

- معرفة العوامل المساهمة والمشكلة للهوية لدى العمال.
- تزويد وإثراء التراث السوسولوجي بمثل هذه الدراسات .
- معرفة دور وتأثير التنوع الثقافي في الهيكل التنظيمي والمتمثل في مستشفى طب العيون الكوبي.
- تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بموضوع الهوية.

**4-أهداف الدراسة :**

- تتمثل الأهداف الأساسية من الدراسة محاولة معرفة دور التنوع الثقافي في تشكيل هوية العمال لدى مستشفى كوبا بالجلفة وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :
- التعرف على الاختلاف في الثقافة الوطنية للجنسيات العاملة بمنظمات الشراكة الأجنبية.
- توصيف التنوع الثقافي الذي يتميز به المستشفى الكوبي .

- محاولة التعرف على دور التنوع الثقافي في تشكيل هوية العاملين لدى مستشفى كوبا.
- بيان مدى تأثير أبعاد التنوع الثقافي في تشكيل هوية العاملين.
- محاولة التعرف على اثر التعدد الثقافي على الهوية المحلية للعامل الجزائري.

## 5- تحديد مفاهيم الدراسة:

### 1-تعريف التعدد الثقافي

#### 1-1 - تعريف التعدد:

لغة : \* تعدد تعددا، فهو متعدد. ويقال : تعددت الآراء حول الموضوع : كثرت ، تنوعت  
تعددت .<sup>1\*</sup>

اصطلاحا: ويعرف التعدد على انه : " تعدد القيم واختلافها هو اختلاف في المبادئ  
والافكار والاتجاهات ،فقد تتعدد،ومنه تختلف ، درجات تقدير قيمة العمل ، الوقت  
،التنظيم ،الاعراف والعادات والتقاليد والاديان والممارسات الثقافية ... وذلك حسب ثقافة  
الافراد وثقافة مجتمعاتهم.<sup>2</sup>

#### تعريف التعدد اجرائيا:

\* هو ذلك التباين والاختلاف والتنوع الثقافي الذي يميز عمال مؤسسات الشراكة الاجنبية  
،باختلاف ثقافاتهم العالمية ، واتسام هذا التعدد بصبغة ونزعة العولمة . \*

#### 1-2- تعريف الثقافة

<sup>1</sup> احمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار البيان للنشر والتوزيع ،بيروت ،الط1، 1978،ص142.  
<sup>2</sup> الشيخ احمد رضا: الصاحح في اللغة ، ج6، دار الملايين، لبنان، الط4، 1990، ص496.

لغة : " يشق المفهوم اللغوي لكلمة ثقافة من الفعل الثلاثي - ثقف - بمعنى حذق أو مهر أو فطن أي صار حاذقا ماهرا، فطنا، فهو ثقف وقد ثقف وثقافة، وثقف الشيء أقام المعوج منه سواه، وثقافة الانسان أدبه، وهذبه وعلمه <sup>1</sup>"

كما لم تستعمل كلمة ثقافة -Culture- في اللغة الفرنسية للدلالة في اول الأمر على الملكات العقلية، بل كان استعمالها جاريا في فلاحه الارض وهو معناها الاصلي -Culture-Culturable-Agriculture- يمكن استعمالها العقلي صار مجازيا ليبدل فيما بعد على خصوبة النتاج العقلي حين تعاضم مع مطلع عصر النهضة، وتدل في معناها الانجليزي مباشرة كمرادف لمعنى حضارة\*<sup>2</sup>

#### اصطلاحا:

يعرف محمد عايد الجابري الثقافة على أنها : \* ذلك الكل المركب المتجانس من الذكريات والرموز والتعبيرات أو الإبداعات والتطلعات التي تحتفظ لجماعة بشرية تشكل أمة أو مافي معناها بهويتها الحضارية، في اطار ماتعرفه من تطورات بفعل ديناميتها الداخلية، وقابليتها للتواصل والأخذ والعطاء.\*<sup>3</sup>

أو هي : \* المعبر الأصيل عن الخصوصية التاريخية لأمة من الأمم، عن نظرة هذه الأمة الى الكون والحياة والموت والانسان ومهامه وقدراته وحدوده\*<sup>4</sup>

\* غير أن مفهوم الثقافة قد اطلق العناء لعلماء الاجتماع والانثروبولوجيا لتعميق المفهوم والتوسع فيه من خلال دراسات وبحوث ميدانية لثقافات شتى وكل ذلك على يد راد كليف براون، وماكس فيبر، وماركس، وإدوارد تايلور، الذي جاء في تعريفه للثقافة، على انها ذلك

<sup>1</sup>ابن منظور: لسان العرب, الجزء 1, دار أحياء التراث العربي, مؤسسة التاريخ العربي, الط3, بيروت لبنان, 1999, ص 727 728 .

<sup>2</sup>عبد القادر عدنان: منابع الفلسفة, دار المنابع للطباعة والنشر والتوزيع, الجزائر, ط1, 2000, ص5.

<sup>3</sup>محمد عاطف غيث: فاموس علم الاجتماع, دار المعرفة الجامعية, الإسكندرية, الط1, 2006, ص406.

<sup>4</sup>محمد عايد الجابري: العولمة والهوية الثقافية, ص 297 298.

الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والقانون والعرف ، وغير ذلك من الامكانيات والعادات التي يكتسبها الانسان باعتباره عضوا في المجتمع\*<sup>1</sup>

اما مالك بن نبي فيعرف الثقافة : \* على أنها مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصبح لا شعورية تلك العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه ، فهي على هذا المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته ,وعندما تتكون ثقافة المجتمع فإنها تخلق تاريخه حيث تولد علاقة بين الثقافة والتاريخ اذ ليس ثمة تاريخ بلا ثقافة فالشعب الذي يفقد ثقافته يفقد حتما تاريخه. \*<sup>2</sup>

### التعدد الثقافي :

مصطلح التعدد الثقافي يستعمل بثلاث معاني مختلفة : \* كوصف لحالة التنوع الثقافي في مجتمع ما وكأيديولوجيا تهدف لشرعية اعتبار التنوع العرقي في التركيبة العامة لمجتمع ما ، وكسياسات عامة تهدف لخلق الوحدة الوطنية عبر التنوع العرقي في مجتمع ما \*<sup>3</sup>

من خلال دراسة وتحليل العديد من التعريفات نجد ان التعدد الثقافي يكمن في مستويين >> المستوى الأعلى الذي يظهر لنا من خلال البنى الثقافية الفرعية التي تتسم بثقافات فرعية مستقاة من ثقافة المجتمع الكلي وهويته والمستوى الفردي الذي يتضح في اختلاف القيم والسلوكات البشرية المنتظمة والتي تحتوي على معايير دينية ، مهنية ، ثقافية ، علمية ....<<<sup>4</sup>

ومنه التعدد الثقافي يتواجد في مؤسسات الشراكة الأجنبية التي هي ميدان تحتك فيه ثقافات متباينة تباين المجتمعات ، والتي تتضح في تفاعل أعضائها متعددي الثقافات .

<sup>1</sup> محمد العربي ولد خليفة :المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر 2003،ص 92.

<sup>2</sup> محمد السويدي : مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب والطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الط1، 1991، ص68.

<sup>3</sup> محمد بن جماعة : التعددية الثقافية ومفهوم الهوية المتعددة الأبعاد، بحث مقدم للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري، 2006 جامعة الملك سعود،

الرياض المملكة العربية السعودية، 2006،ص4.

<sup>4</sup>Plus RASS/ La rencontre des mondes; Diversite culturelle et communication;Armand Colin edition;paris;2006;p.65.

فمؤسسات الشراكة الأجنبية من جهة مؤشر مهم لفهم التعدد الثقافي ، فهي مجال لتعدد القيم واختلافها بين الأفراد الفاعلين ، هذه القيم المتعددة والمختلفة التي تكون في اجتماعها على حد تعبير k.yong هي : <تركيب من الأفكار والاتجاهات والهويات المختلفة التي تعطي مقاييس أولية لتحديد الدوافع والأهداف وذلك لمجرى الفعل من الدافع إلى الهدف ، والتي يراها L.Carr على أنها التقدير الذي نضفيه على الأشياء ذات القيمة القادرة على إرضاء الرغبات >><sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي للتعدد الثقافي :

>> هو ذلك الزخم من الثقافات العالمية المختلفة (الثقافة الآسيوية، الثقافة الإفريقية ، الثقافة الأوروبية، الثقافات الأمريكية... الخ )، والتي تتواجد وتحتك وتتفاعل في شركة أناداركوا، وتتمظهر في أفعال وتصرفات العاملين بها، من محليين وأجانب <<

### 2\_تعريف الأثر :

#### لغة :

يشير هذا المصطلح من الناحية اللغوية وهو يشتق من " أثر ، يؤثر ،تأثيرا في الشيء، أي ترك فيه أثرا، في حين أن الأثر يعتبر في الكثير من الأحيان العلامة."<sup>2</sup>

#### اصطلاحا :

>> إن التأثير في المعنى الواسع للكلمة ، يمكن تعريفه مثل أي شكل للفعل من قبل (أ) المؤثر، يمارس بطريقة فعالة على (ب) المتأثر، ينتمي التأثير إلى فئة علاقة السلطة ، وأن يكون لدى (أ) تأثيرا كما لو كان لديه سلطة، ويعني بالنسبة له القدرة على تبديل فعل (ب) في اتجاه اختيار (أ) عن قصد ،لأنه يعتبر التوجه الجديد (ب) أكثر ملائمة لمصالحه

<sup>1</sup>محمد عبد الباقي: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، مصر، ط1، 2000، ص 36.  
<sup>2</sup>علي بن هادية وآخرون : القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، 1991، ص11.

الخاصة، إن ممارسة التأثير على (ب) يعني بالنسبة ل (أ) جعله يتعاون، أو على العكس عبر رده.

يستعير التأثير دوافع مختلفة وذلك ما يعرف بالحس العام عندما يجمع بواسطة الترادف بين التأثير والمعالجة، التأثير على أحد الأشخاص لا يعني إكراهه عبر تقديم أو إظهار القوى التي يمكننا تجيئها ضده لكي يستسلم، وإنما يعني دفع المتأثر 'بلطف' لكي يرى الأشياء بنفس منظار المؤثر، يمكننا إذاً اعتبار التأثير شكل خاص جداً من أشكال السلطة، يكمن مصدرها الرئيسي في الإقناع<sup>1</sup>.

مسألة التأثير توجد كذلك في قلب قضية القيم، إذ يمكن توظيف القيم نفسها لإضفاء الشرعية على القرارات والتوجهات الأكثر اختلافاً، إن اللجوء إلى التأثير يسمح في نقطتين جوهريتين بتحديد حقل تطبيقهما:

1 هل تكون قيم معينة مناسبة لتوضيح الإختبار المطروح على الفاعلين؟

2\_ إنطلاقاً من أوامروا إجراءات معلنة، كيف يمكن إصدار حكم قيمي مبني على حل قابل للتطبيق على حالة الخاضعين للفحص؟

التعريف الإجرائي للأثر :

يمكن أن يعرف الأثر على أنه: >> استخدام سلطة خاصة غير مادية لتغيير اتجاه أو موقف أو غيره عن طريق قوة الإقناع، أو تحت وطأة القوة، من طرف العمال الأجانب على العمال المحليين بمؤسسات الشراكة الأجنبية، ويستهدف التأثير هوية العمال <<.

3\_ تعريف العولمة :

ويطرح صلاح سالم زرنوقة ثلاث تصورات للمصطلح هي :

<sup>1</sup> خليل أحمد خليل: المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، دار الحداثة للنشر والتوزيع، بيروت لبنان، ط1، 1984، ص 401.

1\_العولمة كإيدولوجيا (Globalisme): وتعني أن العولمة كطرح مذهبي يقوم على فكرة انتصار الحضارة الغربية التي تؤسس لحضارة إنسانية جديدة أو حضارة تكنولوجية تقود العالم.

2\_ العولمة كظاهرة (Globalisation): وهي تشير إلى مجموعة من الإجراءات والممارسات والسياسات الصادرة عن القوى الكبرى في العالم وردود الأفعال التي تصاحبها .

3\_العولمة كعملية (Globality): وهي تشير إلى أنها مرحلة تاريخية أو هي بمثابة تطور نوعي جديد في التاريخ الإنساني، من ثم فهي محصلة تطور تاريخي تراكمي له جذوره.<sup>1</sup>

ومن بين التعاريف التي أعطيت للعولمة أو الكونية ماقدمته (Martin Walter): >>على أنها عملية اجتماعية تتوارى فيها القيود والحوجز الجغرافية والأوضاع الثقافية والاجتماعية، وبالتالي فإن الظاهرة لن تحدث بصورة مطلقة مرة واحدة ولكن سوف يتدرج من المشاكل التي أجدت صفة العالمية. <<<sup>2</sup>

ويعرفها محمد عابد الجابري بأنها: >> ليست مجرد آلية من آليات التطور الرأسمالي بل هي أيضا وبالدرجة الأولى أيديولوجيا تعكس إرادة الهيمنة على العالم <<<sup>3</sup>.

### التعريف الإجرائي للعولمة :

"العولمة هي نظام أو نسق من صنع غربي \_أوروبي وأمريكي\_ ذو أبعاد تتجاوز دائرة الاقتصاد لتعولم الفرد في كل مجال، متحدية قدرة خصوصياته القومية والفردية على الصمود في وجهها، وواضعة مناعته الذاتية موضع اختبار صعب، على سمع العالم وبصره،

<sup>1</sup>حمداوي عمر وعزيز سامية، دور المجتمع المدني في المحافظة على الهوية الثقافية في ظل العولمة، مداخلة في الملتقى الدولي الأول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2010، ص 17.

<sup>2</sup>جون سكوت: علم الاجتماع المفاهيم الأساسية: محمد عثمان، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت لبنان، الط1، 2009، ص 127.

<sup>3</sup>اسماعيل عبدالفتاح: معجم مصطلحات عصر العولمة، ص 69. [www.Kotop arabia.com](http://www.Kotop arabia.com)

وفي غفلة من بعض فصائله المهمشة تجري عولمة القيم والأخلاق وأنماط العيش ومناهج التفكير، كما تمت العولمة في تأثيراتها المختلفة لتشمل الهويات والخصوصيات كذلك".

#### 4\_ تعريف الهوية :

##### لغة :

إن المفهوم اللغوي للهوية يرجع إلى الجذر الاشتقاقي لكلمة <<"هوية" من الضمير "هو" ،فقد تم كاسم معرف ب: "ال" ومعناه الإتحاد بالذات، ويشير مفهوم الهوية إلى ما يكون به الشيء "هو" ، أي من حيث تشخصه وتحققه في ذاته وتميزه عن غيره، فهو وعاء الضمير الجمعي لأي تكتل بشري، كما يعتبر محتوى لهذا الضمير في نفس الوقت.>><sup>1</sup>

#### 1-1- في اللغة العربية :

- " اسم الهوية ليس عربيا في اصله انما اضطر اليه بعض المترجمين ،فأشتق هذا الاسم من حرف الرباط الذي يدل عند العرب على ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره ،وهو حرف هو في قولهم :زيد حيوان أو إنسان."<sup>2</sup>

#### 1-2- في اللغة الفرنسية :- Identite-Identity-Identitas

- هوية هذه الشخصية هوية متطابقة ،وهي فريدة من نوعها، على الرغم من العديد من المتصورات من نفس الطريقة أما "ta.p" فإنه يعرف الهوية على أنها: " مجموعة المميزات الجسمية والنفسية والمعنوية والقانونية والاجتماعية والثقافية ،والتي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه وأن يقدم نفسه للآخرين ،وأن يتعرف الناس عليه ،او المميزات التي من

<sup>1</sup>بخوش أحمد وبويلي وسيلة : التراث الثقافي الشاوي بين الثابت والمتغير – دراسة لبعض العادات والتقاليد 1935 1936 - مداخلة بالملتقى الدولي الأول حول الهوية المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،2010،ص267 268.

<sup>2</sup>ابن منظور: لسان العرب، مرجع سبق ذكره ،ص583.

خلالها يشعر أيضا بأنه مقبول ومعترف به كما هو، من طرف الآخرين أو حتى من طرف جماعته الثقافية التي ينتمي إليها"<sup>1</sup>

### التعريف الإجرائي للهوية :

" فالهوية بذلك هي مصطلح سوسيلوجي ، يختزل مفاهيم التبعية والانتماء والتشخيص والولاءات، لمجتمع ما وتميزه عن مجتمع آخر ، ويعبر هذا المصطلح عن منظومة من الافكار والمعتقدات التي تشرح وتفسر دينامية وحراك المجتمع وطرائق العمل فيه ، كما أنه يحدد الاطار العام للمجتمع ونوعية العلاقات بين جماعته وفق المنظور المتكامل لطبيعة العلاقات السائدة في المجتمع بين أفراده ، وبالتالي فالهوية الثقافية هي التفرد الثقافي ، بكل ما يتضمنه معنى الثقافة من عادات وأنماط سلوك وقيم والنظرة الى الكون والحياة ..، ومنه فالهوية هي ذلك التفرد السوسيوثقافي المبني على مفاهيم التبعية والانتماء والتشخيص والولاءات والتفرد التي تميز مجتمع عن مجتمع آخر."

### 6- تعريف العامل:

لغة : العامل في اللغة العربية مشتق من الفعل الثلاثي : عمل ، يعمل ، عملا، وفاعلها عامل وقيل في لسان العرب العامل- هو الذي يتولى امور الرجل في ماله وملكه وعمله ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة عامل- ومن ذلك أخذ الاسم "عامل" بمعنى المهنة والوظيفة"<sup>2</sup>

### اصطلاحا:

" العامل هو الشخص الذي يقوم بالعمل ويأخذ اجرا ماديا ومعنويا وعلى مايقوم به في المنشأة والمشروع الاقتصادي ، نظير خدماته المهنية في المشروع أو المنشأة الاقتصادية"<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ta.p.production et affirmation de l'identite in l'identite et personnalisaion.T2.p 237.

<sup>2</sup>ابن منظور: لسان العرب, مرجع سبق ذكره ,ص751.

<sup>3</sup>السيد عبد الحميد مصطفى : نظرية العامل في النحو العربي ودراسة التراكيب, مجلة جامعة دمشق, المجلد18, العدد3+4, دط, 2002, ص47.

كما يعرف العامل على أنه: "هو الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه، في علاقات اجتماعية في محيط العمل"<sup>1</sup> ويطلق هذا المصطلح عامة على كل فرد يشتغل في مهنة مقابل أجر يتقاضاه عن عمله، والعامل بهذا المعنى هو الذي يشتغل في جميع الانشطة الاجتماعية، سواء في الميدان الصناعي أو الزراعي أو التجاري أو القطاع الخدماتي.

أو "هو كل فرد يؤدي نشاطا عضليا أو فكريا، ويكون النشاط منتجا للحصول على أجر يلبي احتياجاته ويربطه بمحيط ويدخله في جو العلاقات الاجتماعية في محيط العمل"<sup>2</sup> تعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي خطوة اساسية ومهمة فهي تساعد الباحث في الكثير، فهي تزوده بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الاجرائية التي يحتاجها ومن ثم يستفيد من نتائجها من ناحية مقارنة تلك النتائج بالنتائج المتحصل عليها في الدراسة الحالية.

وعليه ينبغي التطرق الى بعض الدراسات التي مست وتناولت المتغيرات الدراسة الحالية وموجزها في التالي المصنفة الى دراسات عربية واخرى اجنبية :

## 6 - المنهج المستخدم :

يعرف المنهج اصطلاحا على أنه : <<طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المكتبية أو الحقلية وتصنيفها وتحليلها وتنظيمها<sup>3</sup>>>

كما يعرف المنهج على أنه : << طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من اجل الوصول الى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية<sup>4</sup>>>

اعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمدعم بالمنهج المقارن

<sup>1</sup> عبد الباسط محمد الحسن : "علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية مصر، ط1، 1979، ص 65.

<sup>2</sup> سامية بن رمضان : العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والادماج في ظل النظام المؤسساتي في الجزائر، "مذكرة دكتوراه منشورة، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، 2011، ص15.

<sup>3</sup> احسان محمد الحسن : مناهج البحث العلمي، دار وائل، عمان الأردن، ط1، 2005، ص11.

<sup>4</sup> عمار بوحوش ومحمود ذنبيات : مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1995، ص13.

المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على أنه : >> الأسلوب الذي يشمل جميع الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة والمرتبطة بطبيعة أو بوضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء أو مجموعة من الظروف أو فصيلة من الأحداث أو نظام فكري << .

اقتضت الضرورة المنهجية اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والمدعم بالمنهج المقارن لمقارنة هوية العامل الكوبي بهوية العامل الجزائري في بحثنا هذا ، تماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع البحث ، بغرض تقديم وصف لما هوفي الواقع ، وجمع معلومات دقيقة من أجل فهم وتحليل وتفسير و تشخيص متغيري الدراسة ، ومن ثمة الخروج باستنتاجات حول موضوع دراستنا الحالية .

المنهج المقارن : هي عملية عقلية تتم بتحديد أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين حادثتين اجتماعيتين، أو اقتصاديتين .....أو أكثر تستطيع من خلالها الحصول على معارف أدق نميز بها موضوع الدراسة أو الحادثة في مجال المقارنة والتصنيف، وهذه الحادثة يمكن أن تكون كيفية قابلة للتحليل أو كمية لتحويلها الى كم قابل للحساب وتكمن أهميتها في تمييز موضوع البحث عن الموضوعات الأخرى وهنا تبدأ معرفتنا له.

وبشكل عام يمكن القول أنه تشمل طريقة المقارنة على إجراء مقارنة بين ظاهرتين اجتماعيتين أو اقتصاديتين أو طبيعيتين ،... بقصد الوصول الى حكم معين يتعلق بوضع الظاهرة في المجتمع و الحكم هنا مرتبط باستخدام عناصر التشابه أو التباين بين الظاهرتين المدروستين، أو بين مراحل تطور ظاهرة ما .

وبالتالي فالمقارنة نوع من البحث يهدف الى تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين ظاهرتين أو أكثر ،أو بالنسبة لظاهرة واحدة ولكن ضمن فترات زمنية مختلفة.

على الرغم من أن المنهج المقارن هو منهج مستقل بحد ذاته ولكن معظم الدراسات المقارنة لا يمكن أن تتم دون الاعتماد على مناهج أخرى مساندة مثل المنهج التحليلي ،حتى أن الكثير من الباحثين يقيمون دراساتهم على منهج يطلق عليه المنهج التحليل المقارن دلالة على اعتماد المقارنة على بيانات تحليلية، ويمكن أن يعتمد على المنهج التاريخي للمقارنة أو المنهج التجريبي أن البعض ذهب الى أن المنهج المقارن "هو منهج شبه تجريبي يختبر كل من العناصر الثابتة والعناصر المتغيرة لظاهرة ما في أكثر من مجتمع أو أكثر من زمان"1.

## 7- أدوات جمع البيانات :

ان أي بحث من البحوث السوسولوجية بعد تحديد الباحث للمنهج المتبع يحتاج لتصور اداة للمعينة، فالمعينة تركز على وسائل وطرق واساليب تساعد الباحث عند استخدامها في الحصول على المعلومات التي تخدم بحثه مع الالتزام بطبيعة بحثه ونوع البيانات الضرورية:

### التقنيات المساعدة في جمع البيانات :

#### 1) الملاحظة البسيطة :

تعريف الملاحظة البسيطة : تعرف الملاحظة على أنها : " من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة ، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ملاحظته وتلمسه ، الى عبارات ذات معاني

<sup>1</sup> د.جميل صليبا -إساليب البحث العلمي. منشورات عويدات ،بيروت ،لبنان ط2 ،1987، ص/497.

ودلالات ، تنبثق منها وضع فروض مبدئية ، يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجريب <sup>1</sup>

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على الملاحظة البسيطة كأداة لجمع البيانات ؛ ويقصد بها، "ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها العادية دون إخضاعها للضبط العلمي وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس ، بغية الدقة في الملاحظة والتحلي بالموضوعية وفيها يلاحظ الباحث بعض الظواهر المتعلقة بالمحاور المخصصة ضمن الملاحظة " <sup>2</sup>

أما عن نوع الملاحظة البسيطة المعتمدة ، فقد كانت الملاحظة بدون المشاركة ، وفيها يلاحظ الباحث عينة بحثه بطريقة غير مباشرة ، ودون أن يشارك أعضاء عينة البحث في عمله، فالباحث عضو خارج عينة البحث ، يلاحظ من بعيد ، وفي وقت قصير ، فالملاحظة بهذه الطريقة لاتدوم شهور أو سنين

وقد قمنا بتطبيق هذه الأداة على مجموعة البحث ، من خلال تسجيل بعض الملاحظات القيمة التي تصب في صميم الموضوع ، والمتمثلة في العلاقات التي تربط العامل الكوبي بالعامل الجزائري في أوقات العمل وخارج أوقات العمل.

## (2) المقابلة :

### تعريف المقابلة :

تعرف المقابلة على أنها : " تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية " <sup>3</sup>

<sup>1</sup> فضيل دليو وآخرون : أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، (سلسلة العلوم الاجتماعية ) ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، دار البحث ، قسنطينة ، 1999 ، ص 189 .

<sup>2</sup> رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر الط:1، 2002، ص154.

<sup>3</sup> احسان محمد الحسن : مناهج البحث الاجتماعي ، دار وائل للنشر ، عمان(الأردن) ، ط2، 2009 ، ص95 .

" كما تعد المقابلة هذه الطريقة عملية سير غور حياة مبحوث .....، عن طريق طرح اسئلة تمهيدية للأسئلة الرئيسية المتعلقة بشكل مباشر بحياة وراء وقيم المبحوث ، وتحدث هذه العملية وجها لوجه وتكون اجابتهم بشكل شفوي دون الزام رسمي أو غير رسمي . " <sup>1</sup>

أما عن نوع المقابلة المعتمدة فقد كانت :

### المقابلة غير المقننة:

" وفيها لا يوضع الباحث اسئلة المحاور ، اذ لا يقيد الحديث ، ولكن يحدد فقط محاور الحديث عن الموضوع ويخضع اختيار المقابلة المقننة أو غير المقننة الى طبيعة الموضوع ، فهناك الموضوع المحدد وغير المتشعب الذي يستطيع الباحث فهم جميع أبعاده ، وبالتالي حصرها في اسئلة ، وعليه فهو بحاجة الى المقابلة المقننة ؛ ولكن هناك الموضوع الذي لا يستطيع الباحث حصر أبعاده ولذلك يترك الحديث مفتوحا ، وبالتالي فهو بحاجة الى المقابلة غير المقننة . " <sup>2</sup>

### ( 3 ) الاستبيان :

تعتبر الاستمارة من الادوات الاكثر استعمالا لجمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي " وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الاسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة ، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الافراد ، انطلاقا من الاجوبة المتحصل عليه " <sup>3</sup> ، كما يعرف على أنه : " نموذج يضم مجموعة اسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة

<sup>1</sup> معن خليل عمر: الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي ، منشورات دار الافاق الجديدة ، بيروت ، الط1 ، 1983 ، ص208.

<sup>2</sup> رشيد زرواتي : مرجع سابق ذكره ، ص149 .

<sup>3</sup> موريس انجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، تر : بوزيد صحراوي واخرون ، دار القصة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، ط2 ، 2006 ، ص204 .

أو موقف ، ويتم تنفيذ الاستمارة اما عن طريق المقابلة الشخصية ، أو ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد " <sup>1</sup>

وقد تم الاعتماد على الاستبيان في دراستنا بعد الملاحظة والمقابلة على الترتيب ، حيث تم تحديد وبدقة نوع البيانات التي يهدف الاستبيان لجمعها في الدراسة الحالية .

ويتم صياغة استمارة الاستبيان انطلاقا من مشكلة الدراسة التي اثارها بالاضافة الى فرضياتها و ثم عرضها على المشرف وتضم الاستمارة عدة محاور ومن بين المحاور:

محور يتعلق بالمتغير المستقل ومحور يتعلق بالمتغير التابع ومن خلال تحليل هذه المحاور المستعملة في الفرضيات الى ابعاد ومؤشرات التي من شأنها ان تساعدنا في فهم هذا الدافع التنظيمي .

وقد تم الاعتماد على الاستبيان في دراستنا بعد الملاحظة والمقابلة على الترتيب، حيث تم تحديد وبدقة نوع البيانات بهدف الاستبيان لجمعها في الدراسة الحالية التي تضمنتها المحاور التي جاءت كالتالي:

المحور الأول: ويتضمن البيانات الشخصية ( الجنس - الاقدمية في العمل - العمر - المستوى - درجة اتقان اللغة الاجنبية - الحالة المدنية)

المحور الثاني : ويتضمن البيانات المتعلقة بنص الفرضية الجزئية الاولى والتي جاء نصها كالتالي: "يؤثر التنوع اللغوي على هوية العامل المحلي الجزائري."

المحور الثالث : ويتضمن البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية والتي جاء نصها كالتالي : "يؤدي التنوع الثقافي بالعامل الجزائري الى استلابه للآخر"

<sup>1</sup> رشيد زرواتي : مرجع سبق ذكره ، ص 182 .

وتم اعداد الاستمارة بناء على الجانب النظري والبيانات المأخوذة من الملاحظة والمقابلة، وتم مناقشة محتوى الاستبيان مع الاستاذ المشرف يوم 14-03-2017، حيث تقرر بصحبة هذه الأخيرة زيادة مجموعة من الاسئلة المناسبة حتى خرج الاستبيان بصورته النهائية، مايدل على أن هذه الأداة اصبحت صالحة لقياس ما وضعت لأجله . وتم توزيعه على عينة الدراسة يوم 09-04-2017 ، وتم جمعه يوم 13-04-2017 ، كما تم توزيع 75 استبيان وبالمقابل تم استرجاع 70 استبيان ، لكن تم إبعاد 9 استمارات نظرا لعدم استكمال أجوبتها من طرف المبحوثين .

**مجتمع وعينة الدراسة :** بعد الاتصال بمصلحة المستخدمين لمستشفى العيون بالجلفة لمعرفة عدد العمال و الموظفين قصد جمع البيانات ، تبين أن عددهم ليس بالكبير مما دفعنا إلى ضرورة القيام بمسح شامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة ، ويتوزع هؤلاء كما هو موضح في الجدول التالي:

المبحوثين*	العدد	الفئة
39	45	إداريين
22	30	تقنيين (ممرضين-مخبريين-)
61	75	المجموع

خلاصة الفصل:

\* المبحوثين هم من تمكنا من استرجاع استماراتهم وممن كانت استماراتهم قابلة للتفريغ

تناولنا في هذا الفصل التطرق لتوضيح أهم أسباب اختيار الموضوع وكذا عرض إشكالية الدراسة وفروضها ، إضافة إلى تحديد أهم المفاهيم الواردة في الدراسة لغويا واصطلاحا ، وصولا إلى توضيح أهم الاجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة كتحديد منهج الدراسة وتقنيات جمع البيانات.

## الفصل الثاني:

1: الدراسات السابقة

2: المقاربة السوسيولوجية

**1 \_ الدراسات الأجنبية :****الدراسة الأجنبية الأولى :**\*

دراسة أجراها الباحث : " شارلز بارغ" تحت عنوان : >> بحث في تأثيرات الإدارة التشاركية والقيم الثقافية على الالتزام التنظيمي للمديرين الأمريكيين والتايلنديين << .

**الإشكالية :**

كان الهدف من هذه الدراسة هو البحث عن تأثير الفروق الثقافية في الالتزام التنظيمي في الشركات متعددة الجنسيات التي تشتغل في تايلندا، حيث كان يعمل في هذه الشركات مدراء أمريكيان ، وآخرين تايلنديين، وبشكل أكثر تحديدا كان هدف الدراسة هو الاجابة على التساؤلين التاليين :

1\_ هل هناك فروق بين المدراء الأمريكيين والمدراء التايلنديين في تايلندا من حيث الالتزام التنظيمي ؟

2\_ هل هناك إدارة تشاركية وقيم ثقافية مرتبطة بالالتزام الوظيفي بين المدراء في المؤسسات المتعددة الجنسيات في تايلندا؟

المنهج : وقد اعتمد الباحث عن المنهج الوصفي .

العينة : وقد اشتملت الدراسة على عينة مكونة من 135 فردا \_ مديرا\_ ، اعتمد فيها الباحث على العينة القصدية كعينة مناسبة للبحث .

وكانت النتائج كما يلي :

\* كمال بوقرة: المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية , رسالة دكتوراه, كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية , جامعة الحاج لخضر باتنة, 2007 | 2008 ص 28 .

\_هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء الأمريكيين والمدراء التايلنديين في مستويات الاستمرار والالتزام الوظيفي، وارتبطت الإدارة التشاركية ومدى القوة بقوة الالتزام الفاعل، بالتوجيه البعيد المدى بقوة مع الاستمرارية . وقد تم ربط هذه الفروقات بالقيم السائدة لدى كل فريق من المديرين .

### أوجه الاستفادة :

تمت الاستفادة من هذه الدراسة كون مجال الدراسة مطابق للدراسة الحالية، والذي يتمثل في الشركات متعددة الجنسيات كما تمت الاستفادة من نتائج الدراسة .

### الدراسة الأجنبية الثانية :\*

دراسة قام بها محمد مسلم >>الجيل المغربي الثاني في فرنسا \_ الهوية في مواجهة الاندماج \_ دكتوراه دولة, جامعة وهران بالاشتراك مع جامعة نيس 1996 .

### الإشكالية :

تمحورت إشكالية الدراسة في البحث حول المهاجرين المغاربة من الجيل الثاني في فرنسا، وعن أهم الأطر الثقافية التي تحكم أفعال المهاجرين من خلال التفاعل مع الآخر، فالمهاجرين المغاربة ليسوا متوقعين عن ذواتهم, بل علاقاتهم ترتبط بالطرف الآخر، هذه الأفعال التفاعلية تأخذ أشكال عديدة تحكمها وتوجهها القيم الثقافية للجماعة المتفاعلة, وهذه التوجهات عديدة ومتنوعة، تتنوع حسب الاتجاهات السوسيولوجية الموجودة في مراكز الاستقبال .

وكانت التساؤلات كالتالي :

التساؤل العام :

\* محمد مسلم: خصوصيات الهوية وتحديات العولمة , دار قرطبة للنشر والتوزيع, الجزائر, الط 1, 2004 , ص 48 .

ماهي درجة اندماج الجيل المغربي الثاني في فرنسا بالهوية الفرنسية ؟

التساؤلات الفرعية :

1\_ ماهي درجات استيعاب الجيل المغربي الثاني بفرنسا للهوية الفرنسية ؟

2\_ ماهي أسباب اندماج وعدم اندماج الجيل المغربي الثاني بفرنسا بالهوية الفرنسية ؟

المنهج : اعتمد الباحث على المنهج الوصفي .

العينة : استخدم الباحث العينة الصدفية، وقد شملت الدراسة 600 شاب مغربي في فرنسا

(نيس\_ باريس\_ مارسيليا )

أهم النتائج المتوصل إليها :

\_ بالرغم من أن الجيل المغربي الثاني في فرنسا يحمل الجنسية الفرنسية إلا أنه يرفض الاندماج في الهوية الفرنسية ... ، فوجد المغربي على عكس\_البرتغالي أو البولندي\_ يعبر عن اصالته أما قيم تريد أن تهيمن عليه ، بل نجده يشعر بالارتياح حين يرفض قيم المجتمع المضيف، فيلجأ إلى بلورة فعل وتصرف يثبت هويته ويؤكد مرجعيته .

\_ كما يؤكد الباحث هذا الطرح قائلاً: <>إن الاستيعاب يفترض أن يترك وأن يتخلى الأجنبي عن الخصائص الوطنية لامته ليزوب في النموذج الفرنسي، وهذا التخلي الكلي لا يقبل عند الكثير من المهاجرين المغاربة>> .

\_ وعن سبب عدم اندماج المغربي في الهوية الفرنسية ويؤكد " محمد مسلم " قائلاً: <>إن اندماج المغاربة له حدود على الأمد البعيد، لأن الإسلام يطبع هويتهم << .

كما تم الاستفادة من الدراسة الحالية من خلال النتائج المتوصل إليها .

## 2 : الدراسات العربية :

الدراسة الاولى \* :

دراسة أجرتها الباحثة "كاري نادية أمينة" تحت عنوان « العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع »

إشكالية الدراسة :

تعتبر الهوية من اهم المواضيع تعقيدا داخل المؤسسة الجزائرية ، ذلك ان الهوية تعبر نتيجة لتنشآت متتالية يعرفها الفرد ، وحصيلة علاقة سوسيو مهنية تنشأ داخل المؤسسة فهي اذا ناتجة اساسا عن ثقافتين ، هما الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية وقد جاءت الفرضية على النحو التالي :

تلعب الجامعة دورا أساسيا في تنشئة الاستاذ ، وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها يبني من خلالها الاخر - أي المجتمع - تمثلاته حول دور والمركز الاجتماعي للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع بهدف تحقيق الاستقرار والتكامل الاجتماعيين .

وكانت فرضياتها كالتالي :

1- الهوية المهنية للاستاذ الجامعي تعتبر محصلة للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين والعمل في نفس الوقت .

2- تتم تنشئة الاستاذ الجامعي داخل الجامعة على اساس ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله ، ونسق قيمي مبني على الاساليب التسييرية للمؤسسة الجامعة.

\* كاري نادية امينة : العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع ، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة ابوبكر بلقايد، 2010/2011

3- مصدر تنشئة الأستاذ الجامعي وبالتالي مصدر تكوين هويته ،هو الأساس الذي تتحد من خلاله تمثلات المجتمع منه،وهو ما يحدد مركزه الاجتماعي .

المنهج: وقد استخدمت الباحثة المنهج الكيفي في الدراسة، كما اعتمدت على المقابلة كأداة أساسية لجمع البيانات.

العينة: وقد شملت العينة 90 أستاذ ا .

أهم النتائج التي توصلت إليها :

1\_ يبني الأستاذ الجامعي سلوكه وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليها، ومنه فهويته ماهي إلا نتيجة لتنشئته الاجتماعية التي تلقاها من قبل وبعد التحاقه بالجامعة كفاعل اجتماعي.

2\_ يتلقى الأستاذ الجامعي تنشئته داخل الجامعة، وهذه التنشئة أساسها ثقافة تنظيمية ومجتمعية، بحيث تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية.

3\_ وعليه فإنه إذا كان المصدر الأساسي لبناء هوية الأستاذ الجامعي هي الثقافة المجتمعية التقليدية والتي تلقاها عن طريق التنشئة الاجتماعية، فإن هذا الدور المنوط به داخل المجتمع غير واضح المعالم كونه لا يتميز عن غيره من بقية أفراد المجتمع وبالتالي فإن مركزه الاجتماعي هو الآخر غير محدد مما يهدد هويته الاجتماعية ليعيش بذلك أزمة هوية .كاري نادية

وقد تمت الاستفادة من الفرضيات الثلاثة والنتائج التي وصلت إليها .

\* الدراسة الثانية:

دراسة أجراها الباحث "مراد مولاي الحاج"، (دكتوراه دولية) بجامعة السانبا بوهرا، تحت عنوان: << العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات >> دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة الطرارة بوهرا .

الإشكالية :

أبرز فيها الباحث أهمية وفائدة تحليل تمثلات وممارسات العمال الصناعيين، وقد اخذ فيها الباحث بعين الاعتبار عاملين هامين، لهما تأثير على التمثلات، وتعني بهما محيط الحياة الاجتماعية وتأثير التنشئة الاجتماعية الأولية، ودور التعود أو الهابيتيس (habitus) ويعني هذا المفهوم وجود عادات مكتسبة اجتماعيا متجذرة في أعماق الوجدان الاجتماعي تعمل على توجيه خيارات الأفراد في مواقفهم ومعاملاتهم، وبصفة عامة تعمل على تشكيل تمثلاتهم، ولكن حسب ذهنية وخصوصية المسارات الخاصة بكل فرد . ومن هنا فإن لكل عامل خصوصية بيوجرافية، ذاكرة وشخصية يستعين بها أو تكون دليلا أثناء تواجده داخل المؤسسة الصناعية أو خارجها. وبالتالي عندما ينتقل الفرد ليعمل في المؤسسة فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيوثقافية أو ما يسمى (habitus) .

وكانت أسئلتها كالتالي :

التساؤل العام للدراسة : هل لازالت الفئات العمالية تحمل خصائص ومواقف وتمثلات قديمة التي كشفت عنها البحوث السوسيولوجية السابقة؟ ماهي المواقف والتمثلات والممارسات لهؤلاء العمال الصناعيين الذين عاشوا التحولات في المجتمع وداخل مؤسساتهم اتجاه مظاهر الحياة اليومية (العمل، المؤسسة الصناعية)؟

وقد طرح الباحث فرضيتين أساسيتين :

\* مراد مولاي الحاج العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة السانبا بوهرا 2009~2008.

1\_ ستقوم التغيرات التي شهدتها المؤسسة الصناعية العمومية في الجزائر على تطوير علاقات عمل جديدة .

2\_ إن العمال الصناعيين يقومون بتطوير تمثلات اجتماعية جديدة في حياتهم اليومية اتجاه المجتمع المدني: إن هؤلاء يملكون تمثلات جديدة اتجاه التغيرات السوسيوثقافية في مجتمعهم المحلي ويطورون تمثلات اجتماعية وممارسات جديدة والتي تسمح لهم بأن يكونوا فاعلين اجتماعيين في المجتمع.

المنهج المستخدم : استعمل الباحث المنهج الكيفي.

العينة : تم اختيار مانسبته 30% من كل مؤسسة من المؤسسات الثلاثة (مؤسسة الزنك ، مؤسسة سيراميك، مؤسسة سويتين )، منطقة الغزوات وندرومة. وقد اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة أساسية لجمه البيانات .

النتائج التي توصل إليها الباحث :

\_ من خلال الدراسة التي أجراها الباحث فقد استنتج هذا الأخير أن أغلب العمال تأثروا بالتحويلات التي عرفت مؤسستهم الصناعية، وتمثلت هذه التغيرات من خلال التحويلات التي طرأت على الوضعية الاجتماعية للمبحوثين فقد اعتبرت من طرف بعض المبحوثين على أنها تشكل نوعا من الحراك الاجتماعي والمهني، فقد أدركوا بأن وضعهم المعيشي وحياتهم المهنية عرفت تغيرا ملحوظا مقارنة مع نمط الحياة الاجتماعية والمهنية لأبائهم وأجدادهم، أما البعض الآخر من المبحوثين لم يستطع أن يتقبل ذلك التحول فهم يحنون إلى تلك الحياة البسيطة المتصفة بالتضامن والقناعة في العيش. كما أكد طرف ثالث من المبحوثين على أن الحراك الاجتماعي صاحبه تغير في العلاقات الاجتماعية، وغياب الاحترام والرحمة بين الناس والتي كانت تعتبر من ميزات المجتمع التقليدي.

\_ أما تمثلاتهم للتحويلات في العلاقات الاجتماعية العائلية تجد مرجعيتها في عالم الآباء والأجداد، فيشعر المبحوثين بأن غياب الرحمة والتضامن وظهور النزعة الفردانية في المجتمع أثرت على درجة الملاقاة وتبادل الزيارات بين أفراد العائلة الواحدة.

كما شكلت مسألة العلاقات بين الأبناء والآباء مجالاً لاختلاف الرؤى بين المبحوثين، فهناك فئة استطاعت أن تجعل قطيعة بينها وبين تلك القيود القيمية ذات المرجعية التقليدية، فهي ترى في التحويلات التي شهدتها المجتمع فرضت ممارسات وتمثلات جديدة حول مسألة العلاقات بين الآباء والأبناء.

أجه الاستفادة : تمت الاستفادة من الفرضيتين، وبخاصة الفرضية الثانية والنتائج التي حققتها،(علاقة العمال بالمجتمع المدني، تمثلات العمال للتحويلات في العلاقات الاجتماعية (...)

#### الدراسة الثالثة:\*

مداخلة "جلال بوكرومة" و"محمد العيفة" تحت عنوان: <<الهوية المهنية في المجال المهني المتعدد الثقافات، دراسة ميدانية في معمل تكرير البترول بمشروع topping de condensat بسكيكدة.>>

#### إشكالية الدراسة:

تطرق الباحثان في الإشكالية إلى عملية التواصل اليومي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي \_الصيني\_ من خلال العمل، وقد أبرزوا في سياق الدراسة للذين حاولوا فيها وصف ظاهرة فرق العمل متعددة الثقافات كبنية تنظيمية في مؤسسات الشراكة الأجنبية، والكشف

\* جلال بوكرومة ومحمد العيفة الهوية المهنية في المجال المهني المتعدد الثقافات، دراسة ميدانية في معمل تكرير البترول بمشروع topping de condensat بسكيكدة مداخلة بالملتقى الدولي الثاني حول "المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وانتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري"، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014، ص 67 69 .

عن مجموع الميكانيزمات والأنماط التفاعلية السائدة فيها، والتي تعمل على خلق هويتها، وهوية كل فاعل فيها، وذلك من خلال طرح التساؤل التالي :

ـ إلى أي مدى يساهم التعدد الثقافي في بناء الهوية التنظيمية في المجال المهني ؟

التساؤلات الفرعية :

ـ هل يؤثر اختلاف القيم الثقافية على الهوية التنظيمية للعامل الجزائري؟

ـ هل يساهم اختلاف السلوكيات في استقرار المجال المهني ؟

منهج الدراسة :

اعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الوصفي .

عينة الدراسة :

أما عن عينة الدراسة فقد اعتمد الباحثين على اختيار إطارات المركب فقط، وقد بررا ذلك بطبيعة الموضوع الذي يتطلب عينة لها نضج فكري ومستوى ثقافي مرتفع نوعا ما ، أين سيكون التبادل الثقافي بين الفاعلين أكثر حضورا وتجليا وأكثر تأثيرا على الهوية والبنية التنظيمية .

نوع العينة :

أما عن نوع عينة الدراسة فقد تمثلت في العينة القصدية والتي هي من العينات غير الاحتمالية، والتي شملت 75 مفردة .

النتائج المتوصل إليها :

1\_ توصلا إلى أن العامل الجزائري في احتكاكه بالعامل الأجنبي يكتسب قيم جديدة تساعده على مزاولته مهامه من جهة وعلى الاحتكاك بالشريك من جهة أخرى.

ولقد استنتجنا أيضا أن مصادر اكتسابه لقيم الشريك الأجنبي تتمثل في :

1\_ جماعة الانتماء: وهي جماعة العمل مختلفة الثقافات، بحيث تكون هي المصدر الأساسي لاكتساب العامل الجزائري قيم تنظيمية جديدة .

2\_ الجماعة المرجعية : وهي الجماعات التي تتكون من عمال أجنبي فقط، والتي يرغب العامل الجزائري في الانتماء إليها .

واستنتجنا كذلك أن طرق اكتساب العامل الجزائري للقيم التنظيمية من الشريك الأجنبي تتم على شكلين:

1\_ التعلم: وتتم عن طريق الاحتكاك المباشر مع الشريك وكذا إشراف هذا الشريك على عمل الجزائري، أو اكتساب القيم من خلال القانون الداخلي المطبق من قبل الشريك .

2\_ التقمص : ويعني استدخال العامل الجزائري لنموذج ثقافي لعامل أجنبي يختاره ويعتبر أن قيمه تعتبر مثلى وتعبّر عن كل ما يوجد من إيجابي في الشريك .

وأظهرت بيانات الفرضية الثانية أن :

\_اختلاف القيم قد يؤدي إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية ، التي يصعب في أغلب الأحيان التعرف على أسبابها القيمية ، والتي يمكن حصرها في أربع مستويات للاختلاف حسب درجة هذا الأخير نذكر منها اثنين :

1\_ صعوبة التكيف : إن قوة الاختلافات والتناقضات بين القيم داخل مؤسسات الشراكة يؤدي إلى صعوبة التكيف وعدم القدرة على تحمل ضغوط مختلف القيم المتعاكسة ، فكلما زادت الاختلافات والتناقضات زادت صعوبة التكيف وأدت إلى انعكاسات أوسع مدى وأكثر قوة .

2\_ فشل التكيف : وهنا تبرز لنا ثلاث مظاهر للفشل هي:

- سوء العلاقات الانسانية : هناك اختلاف في طبيعة القيم ،واختلاف في درجات الثقافة بين الشريكين، هذا الاختلاف قد يصل إلى درجة توتر العلاقات الإنسانية داخل التنظيم .
- انخفاض الرضا المهني : إن سوء التأقلم بين الشريكين يؤدي إلى انخفاض الرضا المهني عند كلا الشريكين ونقص الدافع للإنجاز وانخفاض الروح المعنوية.
- الإجهاد الذهني والبدني: إن مشاكل العمل وانخفاض الرضا المهني وتناقض القيم بين الشريكين يؤدي إلى التعب والإجهاد.

### أوجه الاستفادة :

تمت الاستفادة من النتائج التي توصل لها الباحثان ،من خلال الإجابة عن تساؤلي الدراسة الأول والثاني.

## 2: المدخل السوسولوجي للدراسة :

المدخل النظري هو: 'الطريقة للإقتراب من الظاهرة المعنية بعد اكتشافها وتحليلها وذلك لتفسيرها بالاستناد الى عامل او متغير ، كان قد تم تحديد دوره في حركة الظاهرة مسبقا بناءعلى خبرتها التي اكتسبها في مجال البحث العلمي ' \* ، وهذه المداخل تهدف لتقريب الباحث من الظاهرة التي قام بها.

### نظرية التفاعلية الرمزية :

تعتبر التفاعلية الرمزية واحدة من المحاور الأساسية التي تعتمد عليها النظرية الاجتماعية ، في تحليل الانساق الاجتماعية وهي تبدأ بمستوى الوحدات الصغرى (MICRO) ، منطلقة منها لفهم الوحدات الكبرى، بمعنى أنها تبدأ بالأفراد وسلوكهم كمدخل لفهم النسق الاجتماعي ،فأفعال الأفراد تصبح ثابتة لتشكل بنية من الأدوار ،ويمكن النظر الى هذه الأدوار من

حيث توقعات البشر بعضهم اتجاه بعض من حيث المعاني والرموز وهنا يصبح التركيز إما على بنى الأدوار والأنساق الاجتماعية او على سلوك الدور والفعل الإجتماعي .ومع أنها ترى البنى الاجتماعية ضمناً، بإعتبارها بنى للأدوار بنفس طريقة بارسونز Parsons إلا انها لا تشغل نفسها بالتحليل على مستوى الأنساق بقدر اهتمامها بالتفاعل الرمزي المتشكل عبر اللغة والمعاني ، والصور الذهنية استنادا الى حقيقة مهمة هي أن على الفرد أن يستوعب أدوار الآخرين .\*

### جورج هيربرت ميد George H. Mead:

ويبدأ جورج ميد بتحليل عملية الإتصال ،وتصنيفها الى صنفين :الاتصال الرمزي ، والاتصال غير الرمزي فبالنسبة للإتصال الرمزي فإنه يؤكد بوضوح على استخدام الأفكار والمفاهيم وبذلك تكون اللغة ذات اهمية بالنسبة لعملية الاتصال والتفاعل بين الناس في المواقف المختلفة ،وعليه فإن النظام الإجتماعي هو نتاج للافعال التي يصنعها افراد المجتمع ، ويشير ذلك إلى ان المعنى ليس مفروضاً عليهم ،وإنما هو موضوع خاضع للتفاوض والتداول بين الأفراد .

ويتفق بلومر مع جورج ميد في أن التفاعل الرمزي هو السمة المميزة للتفاعل البشري ، وأن تلك السمة الخاصة تنطوي على ترجمة رموز وأحداث الأفراد وأفعالهم المتبادلة .وقد أوجز فرضياته في النقاط التالية :

- إن البشر يتصرفون حيال الأشياء على أساس ما تعنيه تلك الأشياء بالنسبة إليهم .
- هذه المعاني هي نتاج للتفاعل الإجتماعي الإنساني.
- هذه المعاني تحور وتعديل، ويتم تداولها عبر عمليات تأويل يستخدمها كل فرد في تعامله مع الإشارات التي يواجهها.من جهته جوفمان قد وجه اهتمامه لتطوير مدخل التفاعلية الرمزية لتحليل الأنساق الإجتماعية، مؤكداً على أن التفاعل\_ خاصة النمط

المعياري والاخلاقي \_ ، ماهو إلا الإنطباع الذهني الارادي الذي يتم في نطاق  
المواجهة، كما أن المعلومات تسهم في تعريف الموقف ، وتوضيح توقعات الدور.\*

### مصطلحات النظرية :

1.التفاعل Interaction:وهو سلسلة متبادلة ومستمرة من الاتصالات بين فرد وفرد أو فرد  
مع جماعة ، أو جماعة مع جماعة .

2.المرونة Flexibility:ويقصد بها استطاعة الانسان ان يتصرف في مجموعة ظروف  
بطريقة واحدة في وقت واحد، وبطريقة مختلفة في وقت اخر، وبطريقة متباينة في فرصة ثالثة

3.الرموز symbols: وهي مجموعة من الإشارات المصطنعة , يستخدمها الناس فيما  
بينهم لتسهيل عملية الوصل والتفاعل الاجتماعي ،وهي سمة خاصة في الانسان .وتشمل  
عند جورج ميد اللغة ، وعند بلومر المعاني ، وعند جوفمان الانطباعات والصور والذهنية .

4.الوعي الذاتي Self \_ Consciousness : وهو مقدرة الانسان على تمثل الدور  
فالتوقعات التي تكون لدى الآخرين عن سلوكنا في ظروف معينة ، هي بمثابة نصوص  
يجب ان نعيها حتى نمثلها ،على حد تعبير جوفمان.1

ويحسب منظور سوسولوجية المؤسسة ، فإن هذه الاخيرة تصيح هيئة للتنشئة فإن هذه  
الأخيرة تصبح هيئة للتنشئة الاجتماعية ،أي مكان لغرس قيم ومعايير تعطي للعامل في  
نهاية المطاف شخصيته الفردية والاجتماعية، أي تمنى فيه روح الانتماء الى مجموعة  
معينة كما يرى ذلك "كلود دوبار c .dubar " في كتابه التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات  
الاجتماعية والمهنية " إن التنشئة الاجتماعية هي عملية تشريب أو بناء لهوية معينة التي

\* شحانة صيام: النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى مابعد الحداثة \_منتدى سور الازبكية ,جمهورية مصر العربية ,الط1, 2009  
ص 588 .

تعني تنمية روح الانتماء وبناء علاقات مع الآخرين في العمل، "أي اعطاء العامل شخصية الانتماء أو الشعور بالانتماء، لأن الهوية لا تعني فقط الانتماء بقدر ماتعني الشعور بالانتماء للطرف الآخر، فالميزة الحاسمة التي تبين الانتماء الى مجموعة ما حسب "فليب بيرنو" ph.bernoux هو حصول الفرد أو العامل على المعرفة الحدسية للمجموعة التي ينتمي اليها. le savoir intuitif de groupe. هذه المعرفة الحدسية تعني ان العامل أخذ على عاتقه ماضي وحاضر مشروع المجموعة التي ينتمي اليها.

### آليات بناء الهوية :

حسب فيليب بيرنو توجد ثلاثة آليات أساسية يمكن من خلالها العامل أن يتحصل على هوية من المؤسسة التي يعمل بها وهي:

1. التكوين : إن التكوين اذا تم إعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف إعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة فإنه سيؤدي بالضرورة الى ربط العامل بمؤسسته ويزيد من انتمائه وولائه لها.

### 1. الخبرة المهنية :

ان الهوية على حسب "رونو سان صوليو" r.sansaulieu تعتبر حصيلة علاقات سوسيو مهنية تنشأ داخل المؤسسة ، يمكن تشكيلها وتشريبها للعامل من خلال حياته المهنية في المؤسسة . فرونو سان صوليو r.sansalieu قد بين في كتابه "الهوية في العمل" بأن = لعلاقات السلطة والقيادة تأثير على أفعال العامل وثقافته في العمل.

= الوضعية المهنية والتنظيمية كذلك لها دور في تحديد الهوية والشخصية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل، بل أكثر من ذلك، قد بين أن ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية معينة يرتبط بمعايير العلاقة التي تربطه بالآخرين .

ومنه فالهوية تعتبر محصلة علاقات سوسيو مهنية ينشأها الفرد داخل المؤسسة على حد تعبير رونو سانسوليو، فهي تعتبر نتاجا لثقافتين مختلفتين هما: الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية .

## 2. القبول من طرف الآخرين :

إن كثير من الباحثين بينوا أن هناك علاقات وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية، بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها فحسب" رونو سان سوليو" r.sansaulieu إن الأفراد والمجموعات تبحث دائما للحصول على اعتراف الآخرين لها لأن القضية هي قضية وجود فأى شخص يمكن أن يدخل في صراع مع الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به وإثبات وجوده ، ولذلك كان اعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي.

انطلاقا من التحليل الذي قمنا به، يمكننا إسقاط هذه النظرية على بحثنا كونها تفسر لنا طبيعة التواصل والتفاعل الاجتماعي للعامل الجزائري في مؤسسة الشراكة الاجنبية مع الآخر "الكوبي" ،من خلال موقعه والدور الذي يؤديه، وكذا أدائه لأدواره المهنية في الشركة، وهو ما يؤدي بطريقة أو بأخرى الى تشكيل هوية جديدة للعامل الجزائري، لأنه أصبح تابعا لها تملئ عليه رموز ومعاني وقيم جديدة ويتم ذلك وفقا للتعدد الثقافي الذي يميز جماعة العمل الاجنبية "الكوبية".

**الفصل الثالث : الدراسة الميدانية**

1- المجال الزمني للدراسة

2- المجال المكاني للدراسة

3- عرض وتحليل البيانات العامة

4- عرض وتحليل بيانات الفرضيات

5- الاستنتاج العام

1. المجال الزمني للدراسة : اجريت الدراسة في الموسم الجامعي 2016-2017.
2. المجال المكاني للدراسة : اجريت الدراسة الجالية بمستشفى طب العيون بالجلفة .

مستشفى طب العيون الصداقة الجزائري الكوبي: تم تدشينه في منتصف الشهر افريل 2008 باشراف كل من وزير الصحة الجزائري ونظيره الكوبي خوسي رامون بلاكيركابريراء بلغة تكلفة بانجازه 20مليون دولار بحجم استعاب 120سرير اشرف عليه طاقم طبي متخصص متكون من 21 طبيبا في بداياته وعرف هذا العدد ارتفاعا في مابعد.

بدا هذا المشروع كاستثمار كوبي خالص من قبل المؤسسة ذات المسؤولية المحدودة سيرفيسوس ميديكوس كوبانوس servicios medicos cubanos الكوبية ولكن عانى المواطنون الجزائريون من تكلفة واسعار العلاج لذلك قررت الحكومة الجزائرية نقل ملكية هذا المستشفى اليها لمحاولة السيطرة على اسعار العلاج وتسهيله للمواطنين مع الحفاظ على الطاقم الطبي الكوبي بعد استكمال كافة الاجراءات بين الدولتين المتعلقة بملكية الهيكل الصحي بعد الزيارة التي قام بيها الرئيس راؤول كاسترو للجزائر فيفري 2009 وفي اطار تجسيد بنود الاتفاقية المذكورة وعقب الاجتماع الخبراء الجزائريين بنظرائهم الكوبيين لدراسة تقدير قيمة الشراكة الكوبية حددت القيمة الاجمالية لباقي المستشفيات الست الجاري انجازها 19.208.330دولار الي جانب تكفل الدولة بالطاقم الطبي الكوبي بمبلغ سنوي ثابت وقدره 11.336.720اورو.

وتم الاتفاق على التسيير الاداري جزائري كوبي ومنذ اقرار مجانية العلاج وباعتبار ان مستشفى الجلفة الوحيد الذي دخل حيز الخدمة عرف من يومها ضغطا كبيرا حيث تفوق الفحوصات اليومية اكثر من 600حالة.

يوفر المستشفى الطبي عدة خدمات طبية نتمثل فيما يلي:

التخصص الرئيسي:

البصريات الجراحية والسريرية

العناية المركزة

التخدير والانعاش

المختبرات الاكلينيكية

الكهربائي

التصوير

بالاضافة الى ذلك يوفر الخدمات التالية :

خدمات ohptalmologiques

طب العيون العام

الجراحة الانكسارية

الساد

الزرق

القرنية

فيترو

شبكة العين والشبكية التقليدية

ليزر

طب العيون لدى الاطفال الحول:

يحتوي على طابق سفلي وثلاث طوابق للتمريض يحتوي الطابق الارضي على مكتب الاستقبال ومباني مكاتب الادارة جزء مخصص للادارة التسييرية الجزائرية وجزء اخر مقابل مخصص للادارة الطبية الكونية كما يحتوي على مقهى ومكاتب الكشف والتشخيص اما الطابق الاول فيحتوي على كافة التجهيزات الخاصة بالتشخيص الطبي ذات تكنولوجيات عالية بينما الطابقين المتبقين يستخدمان للتمريض واستقبال المرضى بعد العمليات ويحتوي اجمالا على 120 سرير .

ويملك هذا المستشفى جناح عمليات عضوية يحتوي على 5 قاعات و8 اماكن للجراحة بالاضافة الى قاعات علاج عادية مجهزة باجهزة الكشف والفحوصات مع جناح خاص بالاستعجالات الطبية للعيون وبعالج المستشفى ما معدله 44870 مريض و2977 عملية جراحة على العين ناجحة في مدة 10 اشهر وقد تم اختيار المستشفى كميدان للدراسة لعدة اسباب منها

يجسد طابع التنوع الثقافي

يجسد طبيعة توجه الجزائر نحو الشراكة واستقطاب العمالة والمنظمات الاجنبية

نجاح هذا النموذج المتمثل في مستشفى الجلفة زاد من توجه الحكومة الجزائرية نحو ابرام عدة اتفاقيات لمشافي الشراكة الاجنبية على مستوى التراب الوطني وفي عدة مجالات مايدعو الى اهمية دراسة التنوع الثقافي في مجال المنظمات الطبية متعددة الجنسيات .

### 3- عرض وتحليل البيانات العامة

• جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
75.4	46	ذكر
24.6	15	أنثى
100	61	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 75.4% من مجموع أفراد العينة ذكور مقابل 24.6% فقط إناث وهذا يعود لحدائثة هذا النوع من المستشفيات إذ افتتح منذ اقل من ستة سنوات وهذا ما يفسر عدم إقبال الجنس الأنثوي على مثل هذه المؤسسات الجديدة ذات الثقافة الغربية ويعود بدوره إلى خصوصية المجتمع -الجلفاوي- الذي لا يشجع العمل مع الأجانب غيراننا نلاحظ ان المستشفى تعتمد على كلا الجنسين ذكر وانثى وهذا لدفع عجلة العمل الى الامام.

• جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة	التكرار	الأقدمية
21.3	13	أقل من سنة
44.3	27	من 1 إلى 2
27.9	17	من 3 إلى 4
6.6	4	أكثر من 4
100.0	61	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 44,3% من مجموع أفراد العينة تتراوح أقدميتهم بين سنة وستين يليها 27,9% ممن لديهم أقدمية بين 3-4 سنوات (أم الذين أقدميتهم أقل من سنة فيمثلون 21,3% من مجموع أفراد العينة والذين أقدميتهم أكثر من 4 سنوات يمثلون من مجموع أفراد العينة. 6,6%

من خلال ملاحظتنا للجدول أعلاه نستنتج أن أغلب أفراد عينة الدراسة ليس لديهم أقدمية في هذا المستشفى حيث لم تتجاوز في أغلبها 04 سنوات وهذا نظرا لحدثة المستشفى محل الدراسة الذي تم فتحه سنة 2008 .

• جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
1.63	1	20 فأقل
81.96	50	21-30
8.2	5	31-40
8.2	5	فأكثر 41 من
100	61	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 81.96% من مجموع أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (20\_30) سنة يليها 8,2% لكل ممن تتراوح أعمارهم بين (31\_40) سنة و الذين سنهم أكثر من 41 سنة أم الذين سنهم أقل من 25 سنة فيمثلون 1.63% فقط من مجموع أفراد العينة.

نستنتج من خلال ملاحظتنا للجدول الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس أن معظم العمال بهذا المستشفى هم من فئة الشباب وبالتالي وبحساب نسبة التشبيب نستنتج أن نسبة

التشبيب مرتفعة من خلال عدد العمل الأقل من 30 سنة على العدد الكلي الحاصل مضروب في 100 نسبة الشباب هي 83.60 %

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني

النسبة	التكرار	المستوى المهني
63.9	39	إداري
36.1	22	تقني
100	61	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 63.9% من مجموع أفراد العينة يشتغلون في النشاط الإداري مقابل 36.1% ممن يشتغلون في النشاط التقني. من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نستنتج أن أغلب العمال في عينة الدراسة يشتغلون بالمهام الإدارية وذلك يعود إلى أن معظم المهام التقنية يمارسها العمال الكوبيين و عينة الدراسة اقتصرت على العمال المحليين .

جدول رقم(05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة إتقان اللغة الاسبانية

درجة إتقان اللغة الاسبانية		
النسبة	التكرار	
21.3	13	ممتازة
29.5	18	جيدة
39.3	24	متوسطة
9.8	6	ضعيفة
100.0	61	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 39.3% من مجموع أفراد العينة لديهم مستوى متوسط في إتقان اللغة الاسبانية يليها 29.5% ممن يتحكمون بمستوى جيد في اللغة الاسبانية و 21.3% ممن يتقنون اللغة الاسبانية بامتياز أم الذين لا يتقنونها فهم بنسبة 9.8% من خلال ملاحظة الجدول السابق نستنتج أن نصف أفراد العينة تقريبا لديهم إلمام باللغة الاسبانية باعتبار أن الطاقم الإداري و التقني الكوبي يستخدم اللغة الاسبانية كلغة تحاور وعمل وهذا يعود إلى تأكيد المستشفى بصفة عامة على اختيار عمال يتقنون اللغة الاسبانية مما يتطلب من العمال المحليين تعلم هذه اللغة من أجل سير العمل داخل المستشفى هذا فيما يتعلق بأغلب العمال الذين هم ملمين بهذه اللغة أم الذين يتحكمون فيها مستوى ممتاز فيمثلون مجموع المترجمين الذين تلقوا تكوينا قاعديا في هذه اللغة وهذا من أجل تفعيل الشراكة بين المستشفى الكوبي الجزائري ضف إلى ذلك التفاعل اليومي الذي يجمع العامل الأجنبي بالعامل المحلي الجزائري في التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي وما يحمله من رموز ومعاني ودلالات تدخل اللغة الاسبانية ضمن مكوناته .

جدول رقم(06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة إتقان اللغة الفرنسية

درجة إتقان اللغة الفرنسية		
النسبة	التكرار	
24.6	15	ممتازة
37.7	23	جيدة
34.4	21	متوسطة
3.3	2	ضعيفة
100.0	61	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن نسبة 37.7 % من مجموع أفراد العينة لديهم مستوى جيد في إتقان اللغة الفرنسية يليها نسبة 34.4% ممن يتحكمون بمستوى متوسط في اللغة الفرنسية و 24.6% ممن يتقنون اللغة الفرنسية بامتياز أم الذين لا يتقنونها فهم بنسبة 3.3%

من خلال ملاحظة الجدول السابق نستنتج أن أغلب أفراد العينة تقريبا يتحكمون في اللغة الفرنسية باعتبار أن العمل الإداري و التقني في المستشفى يقتضي الإلمام بلغة الفرنسية كلغة وثائق وعمل كذلك ، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن التكوين في المجال الطبي لازال يعتمد على اللغة الفرنسية كلغة تكوين في مختلف المدارس والمعاهد التكوينية

جدول رقم(07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة إتقان اللغة الانجليزية

درجة إتقان اللغة الانجليزية		
النسبة	التكرار	
11.5	7	ممتازة
14.8	9	جيدة
29.5	18	متوسطة
44.3	27	ضعيفة
100.0	61	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 44.7 % من مجموع أفراد العينة لديهم مستوى ضعيف في إتقان اللغة الانجليزية يليها نسبة 29.5 % ممن يتحكمون بمستوى متوسط في اللغة الانجليزية و نسبة 14,8% ممن يتقنون اللغة الانجليزية بمستوى جيد أم الذين يتحكمون فيها بامتياز فهم بنسبة 11,5 % فقط

من خلال ملاحظة الجدول السابق نستنتج أن معظم أفراد العينة لا يتحكمون في اللغة الانجليزية باعتبار أن العمل الإداري و التقني في المستشفى بعيد كل البعد عن استخدام اللغة الانجليزية ، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن التكوين في المدارس والمعاهد التكوينية الجزائرية لا يعتمد على هذه اللغة .

جدول رقم(08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية		
النسبة	التكرار	
26.2	16	أعزب
68.9	42	متزوج
4.9	3	مطلق
100.0	61	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 68.9% من مجموع أفراد العينة متزوجين مقابل 26.2% من العزاب و 4,9% من المطلقين.

من معطيات الجدول نستنتج ان نسبة العمال المتزوجين بلغت نسبة 68.9 وهي تمثل الأغلبية من العمال وهذا ما يوحي بوجود معطيات سوسيو اقتصادية مهمة حيث أن إقبال الشباب على الزواج مرتبط بالوضع الاقتصادي والمهني للأفراد . يضاف إليه الأجر المقبول الذي يتقاضاه العمال في المستشفى والمساعد على تلبية حاجيات الأسرة ومتطلبات الحياة بصفة عامة.

#### 4\_ عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى:

جدول رقم(09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب صعوبة الاتصال

صعوبة الاتصال في العمل		
النسبة	التكرار	
14.8	9	نعم
85.2	52	لا
100.0	61	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 85.2% من مجموع أفراد العينة ليس لديهم صعوبة في الاتصال مقابل 14.8% فقط ممن يجدون صعوبة في الاتصال مع العمال الكوبيين في المستشفى .

من خلال ملاحظة الجدول السابق نستنتج أن معظم أفراد العينة ليس لديهم صعوبة في الاتصال وهذا يعود لتحكمهم في اللغة الاسبانية في مستواها التقني من خلال تلقيهم تكوين في أهم المصطلحات المهمة وكذا أدبيات الحوار وهذا من أجل السير الحسن للعمل وتحقيق الشراكة بين المستشفىين الجزائري والكوبي.

جدول رقم(10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب احتياج العمال الشرح والتبسيط

لفهم الزملاء

احتياج الشرح والتبسيط لفهم الزملاء		
النسبة	التكرار	
24.6	15	نعم
75.4	46	لا
100.0	61	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 75.4% من مجموع أفراد العينة لا يحتاجون للشرح والتبسيط لفهم الزملاء مقابل 24.6% ممن يحتاجون للشرح والتبسيط لفهم الزملاء الكوبيين .

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة العينة لا يحتاجون للشرح والتبسيط لفهم الزملاء وهذا راجع إلى تحكم معظم العمال باللغة الاسبانية فيما يتعلق بمجريات العمل وكذلك لعدم وجود صعوبة في الاتصال كما توصلنا لذلك في الجدول السابق.

الجدول رقم (11) يوضح صعوبة الاتصال في العمل حسب الجنس

	صعوبة الاتصال في العمل			
	لا	نعم		
الجنس	46	3	ذكر	
	100.0%	6.5%		
الجنس	15	6	انثى	
	100.0%	40.0%		
المجموع	61	9		
	100.0%	14.8%		

بناءً على نتائج الجدول المدون أعلاه يتضح أن اتجاهه العام في نسبة ( 85.2 ) من المجموع الكلي في خانة المبحوثين الذين ليست لديهم صعوبة في الاتصال أثناء العمل مدعمة بفئة الذكور ( 93.5 ) في حين كانت نسبة الإناث ( 60 ) . تليها نسبة ( 14.8 ) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين لديهم صعوبة الاتصال في العمل مدعمة بفئة الإناث بنسبة ( 40.0 ) في حين كانت نسبة ( 6.5 ) من فئة الذكور من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (11) المدون أعلاه نستنتج أن معظم العمال من كلا الجنسين لا يجدون صعوبة في الاتصال أثناء العمل خاصة لدى الذكور وهذا راجع للتنوع الثقافي من حيث اللغة وأسلوب الحوار

الجدول رقم (12) يوضح العلاقة بين صعوبة الاتصال في العمل ودرجة إتقان اللغة

الاسبانية

المجموع	صعوبة الاتصال في العمل		صعوبة الاتصال
	لا	نعم	درجة إتقان اللغة
13	13	00	ممتازة
%100	%100	%00	
18	16	2	جيدة
%100	%88.9	%11.1	
24	20	4	متوسطة
%100	%83.3	%16.7	
6	3	3	ضعيفة
%100	%50.0	%50.0	
61	52	9	المجموع
%100	%85.2	%14.8	

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه نجد اتجاهه العام ( 85.2 ) في خانة المبحوثين الذين ليست لهم صعوبة في الاتصال أثناء العمل مدعمة بفئة درجة جيدة في إتقان اللغة الاسبانية بنسبة (88.9) في حين كانت فئة درجة متوسطة بنسبة (83.3). تليها

نسبة (14.8) من المجموع الكلي بفئة المبحوثين الذين أجابوا ب (نعم) توجد صعوبة في الاتصال أثناء العمل مدعمة بفئة درجة ضعيفة للإتقان اللغة الاسبانية بنسبة (50.0) من خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول المدون أعلاه نستنتج انه لا توجد صعوبة في الاتصال أثناء العمل وهذا لكون أن أغلبية فئة المبحوثين يتقنون اللغة الاسبانية بدرجة جيدة وهذا ما يسهل عملية الاتصال بين العمال أثناء أدائهم لعملهم وتسهل لغة الحوار بينهم .

الجدول رقم (13) يوضح مدى احتياج الشرح والتبسيط لفهم الزملاء حسب الاقدمية في

العمل

المجموع	احتياج الشرح والتبسيط لفهم الزملاء			
	لا	نعم		
13	11	2	أقل من سنة	الأقدمية في العمل
100.0%	84.6%	15.4%		
27	19	8	من سنة إلى سنتين	
100.0%	70.4%	29.6%		
17	12	5	من 3 سنوات إلى 4	
100.0%	70.6%	29.4%		
4	4	0	أكثر من 4	
100.0%	100.0%	0.0%		
61	46	15	المجموع	
100.0%	75.4%	24.6%		

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه نجد اتجاهه العام (75.4) من المجموع الكلي في خانة المبحوثين الذين كانت ايجاباتهم ب(لا) أي أنهم لا يحتاجون للشرح والتبسيط لفهم الزملاء مدعمة بنسبة (100) من فئة الذين لهم اقدمية في العمل أكثر من أربع سنوات في حين كانت نسبة العمال الذين يحتاجون إلى الشرح والتبسيط لفهم الزملاء (00) .

تليها نسبة (24.6) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين يحتاجون للشرح والتبسيط لفهم الزملاء الكوبيين مدعمة بفئة العمال الذين لهم اقدمية في العمل من سنة إلى سنتين بنسبة (29.6) في حين كانت نسبة (70.4) من العمال الذين لا يحتاجون إلى الشرح والتبسيط لفهم الزملاء .

مما سبق نستنتج أن معظم المبحوثين لا يحتاجون للشرح والتبسيط لفهم الزملاء وهذا لان لهم اقدمية في مجال العمل لأكثر من أربع سنوات وكذلك الأمر بالنسبة للعمال الذين لهم اقدمية اقل من سنة وهذا نظرا لان معظمهم لهم القدرة في التحكم باللغة الاسبانية هذا يسهل عملية الاتصال بين العامل المحلي والعامل الأجنبي والتحكم في مجريات العمل

الجدول رقم (14) يوضح العلاقة المستوى المهني وصعوبة الاتصال في العمل

المجموع	صعوبة الاتصال في العمل			
	لا	نعم		
39	31	8	إداري	المستوى المهني
100.0%	79.5%	20.5%		
22	21	1	تقني	
100.0%	95.5%	4.5%		
61	52	9	المجموع	
100.0%	85.2%	14.8%		

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه نجد اتجاهه العام بنسبة (85.2) من المجموع الكلي في خانة الباحثين الذين لا يجدون صعوبة في الاتصال أثناء أداء العمل مدعمة بفئة تقني بنسبة (95.5) في حين كانت نسبة التقنيين الذين يجدون صعوبة في الاتصال أثناء العمل (4.5) ونسبة (79.5) من فئة الإداريين الذين لا يجدون صعوبة في الاتصال تقابلها نسبة (20.5) منهم الذين يجدون صعوبة في الاتصال. وتليها نسبة

(14.8) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين يدون صعوبة في الاتصال أثناء العمل

مدعمة بفئة الإداريين بنسبة (20.5) ثم فئة تقي بنسبة (4.5) .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول المدون أعلاه نستنتج أن اغلب المبحوثين لهم مستوى

مهني من فئة إداري ولا يجدون صعوبة في الاتصال أثناء العمل وهذا نظرا لطبيعة العمل

داخل مستشفى الصداقة طب الجزائر - كوبا طب العيون الذي يستدعي سهولة عملية

الاتصال بين العمال الإداريين ( اغلبهم عمال محليين) والعمال التقنيين ( الكوبيين) إذ أن

إدارة المستشفى تعتمد على الكفاءة المهنية للفئتين (الإداريين/ التقنيين) وسهولة عملية

الاتصال أثناء العمل تعكس القدرة.

- ✓ معظم أفراد العينة ليس لديهم صعوبة في الاتصال وهذا يعود لتحكمهم في اللغة الاسبانية في مستواها التقني من خلال تلقيهم تكوين في أهم المصطلحات المهمة وكذا أدبيات الحوار وهذا من أجل السير الحسن للعمل وتحقيق الشراكة بين المستشفيين الجزائري والكوبي.
- ✓ معظم أفراد العينة لا يحتاجون للشرح والتبسيط لفهم الزملاء وهذا راجع إلى تحكم معظم العمال باللغة الاسبانية فيما يتعلق بمجريات العمل
- ✓ معظم العمال من كلا الجنسين لا يجدون صعوبة في الاتصال أثناء العمل خاصة لدى الذكور وهذا راجع للتنوع الثقافي من حيث اللغة وأسلوب الحوار
- ✓ فئة العمال التقنيين أكثر اندماجا في العمل مقارنة بفئة الاداريين
- ✓ كلما زادت اقدمية العمال زادت معه سهولة الاتصال في العمل

4- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

الجدول رقم (15) مدى شعور المبحوثين على أنهم شركاء ملتزمون بانجاز هدف معين حسب الفئة المهنية

المجموع	الشعور بأنهم شركاء			
	لا	نعم		
39	5	34	إداري	الفئة المهنية
100.0%	12.8%	87.2%		
22	7	15	تقني	
100.0%	31.8%	68.2%		
61	12	49	المجموع	
100.0%	19.7%	80.3%		

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه نجد اتجاهه العام بنسبة (80.3) من المجموع الكلي من فئة العمال الذين يتعاملون على أنهم شركاء ملتزمون بانجاز الهدف المنشود مدعمة بفئة الإداريين بنسبة (87.2) ونسبة (68.2) في فئة التقنيين تليها نسبة (19.7) من المجموع الكلي فئة العمال الذين لا يتعاملون على أنهم شركاء ملتزمون بانجاز هدف معين والذي يقتضي تضافر الجهود لبلوغ الهدف المنشود مدعمة بفئة التقنيين في نسبة (31.8) ونسبة (12.8) في فئة الإداريين .

مما سبق نستنتج أن فئة العمال الإداريين يتعاملون على أنهم شركاء ملتزمون بانجاز هدف معين والذي يقتضي بتضافر الجهود لبلوغ الهدف المنشود وهذا ما يزيد من تماسك العلاقات

بين العمال المحليين والأجانب

الجدول رقم (16) يوضح العلاقة بين المستوى المهني ووجود صراعات من عدمها بين الكوبيين والعمال المحليين بسبب عدم احترام البعض لمواقيت العمل

المجموع				
	لا	نعم		
39	30	9	إداري	المستوى المهني
100.0%	76.9%	23.1%		
22	12	10	تقني	
100.0%	54.5%	45.5%		
61	42	19	المجموع	
100.0%	68.9%	31.1%		

من المعطيات الإحصائية للجدول رقم (16) نجد اتجاهه العام في نسبة (68.9) من فئة المبحوثين الذين أجابوا بعدم وجود صراعات بين الكوبيين والعمال المحليين بسبب عدم احترام البعض لمواقيت العمل مدعمة بفئة الإداريين بنسبة (76.9) ونسبة (54.5) من فئة التقنيين .

تليها نسبة (31.1) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين أجابوا ب (نعم) يوجد صراعات من عدمها بين الكوبيين والعمال المحليين بسبب عدم احترام البعض لمواقيت العمل مدعمة بفئة التقنيين بنسبة(45.5) ونسبة (23.1).

الجدول رقم (17) مدى تلقي المبحوثين للتحية من الموظفين الكوبيين حسب الجنس

صفة تلقي المبحوثين للتحية من قبل الكوبيين	المجموع		الجنس
	دائما	احيانا	
29	17	46	ذكر
63.0%	37.0%	100.0%	
15	0	15	انثى
100.0%	0.0%	100.0%	
44	17	61	المجموع
72.1%	27.9%	100.0%	

من المعطيات الإحصائية الجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام بنسبة (72.1) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين يتلقون التحية (دائما) من الموظفين الكوبيين مدعمة بفئة الإناث بنسبة (100) ونسبة (63) من فئة الذكور. تليها نسبة (27.9) من فئة

المبحوثين الذي يتلقون التحية (أحيانا) من الموظفين الكوبيين مدعمة بفئة الذكور بنسبة (37) ونسبة (00) من فئة الإناث.

من خلال القراءة الإحصائية السابقة نستنتج أن هناك تماسك بين العمال المحليين والعمال الأجانب الكوبيين وهذا من خلال إلقاء التحية بصفة دائمة بين العمال من كلا الجنسين.

الجدول رقم (18) يوضح العلاقة بين درجة إتقان اللغة الإسبانية ومدى وعي وإدراك وفهم كل فرد في مجال العمل للأخر

المجموع	مدى وعي وفهم كل فرد مجال عمل الآخر				
	البعض فقط	لا	نعم		
13	7	3	3	ممتازة	درجة إتقان اللغة الإسبانية
100.0%	53.8%	23.1%	23.1%		
18	0	10	8	جيدة	
100.0%	0.0%	55.6%	44.4%		
24	0	6	18	متوسطة	
100.0%	0.0%	25.0%	75.0%		
6	0	3	3	ضعيفة	
100.0%	0.0%	50.0%	50.0%		
61	7	22	32	المجموع	
100.0%	11.5%	36.1%	52.5%		

من المعطيات الإحصائية الجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام بنسبة (52.5) من المجموع الكلي للمبحوثين في فئة كل فرد في مجال العمل يعي ويدرك ويفهم الآخر بصفة دائمة مدعمة بفئة درجة متوسطة لإتقان اللغة الاسبانية بنسبة (75.0) ونسبة (50) من فئة درجة ضعيفة . تليها نسبة (36.1) من المجموع الكلي بحيث أن كل فرد في مجال العمل لا يعي ولا يدرك ولا يفهم الآخر مدعمة بفئة المبحوثين الذين يتقنون اللغة الاسبانية بدرجة ( ضعيفة) بنسبة (50). وتليها نسبة (11.5) من المجموع الكلي فقط ممن ما يعون كل فرد في مجال العمل ويدرك ويفهم الآخر مدعمة بفئة درجة (ممتازة ) لإتقان اللغة الاسبانية بنسبة (53.8).

من خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول المدون أعلاه نجد ان درجة إتقان اللغة الاسبانية للعمال المحليين ولو بدرجة متوسطة تساهم في وعي وإدراك وفهم العمال الأجانب وهذا ما يؤدي إلى التماسك والتفاهم .

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين الإقضية في العمل ومدى تقبل وفهم عمل الجماعة

المجموع	ومدى تقبل وفهم عمل الجماعة				
	طبيعة العمل تحدد ذلك	لا	نعم		
13	3	4	6	أقل من سنة	الأقضية في العمل
100.0%	23.1%	30.8%	46.2%		
27	11	3	13	من سنة إلى سنتين	
100.0%	40.7%	11.1%	48.1%		
17	4	3	10	من 3 سنوات إلى 4	
100.0%	23.5%	17.6%	58.8%		
4	1	3	0	أكثر من 4	
100.0%	25.0%	75.0%	0.0%		
61	19	13	29		المجموع
100.0%	31.1%	21.3%	47.5%		

من المعطيات الإحصائية الجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام بنسبة (47.5) من المجموع الكلي في فئة (نعم) يتقبل الجميع ويفهم عمل الجماعة مدعمة بفئة اقدمية من 3 الى 4 سنوات بنسبة (58.8) ونسبة (48.1) من المبحوثين الذين لديهم من سنة إلى سنتين اقدمية في العمل. وتليها نسبة (31.1) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين طبقة العمل

تحدد ذلك مدعمة بفترة سنة إلى سنتين اقدمية في العمل بنسبة (40.7) وتليها نسبة (21.3)

من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم ب(لا) يتقبل ويفهم عمل الجماعة

مدعمة بفترة أكثر من 4 سنوات اقدمية في العمل بنسبة (75)

من خلال القراءة الإحصائية للجدول المدون أعلاه نستنتج أن الاقدمية في العمل من 3

سنوات إلى أربعة أكثر تقبل وتفهم لعمل الجماعة وهذا ما يدل على أن الاقدمية والخبرة في

العمل تؤدي إلى التماسك بين العمال

الجدول رقم (20) يوضح العلاقة بين الاقدمية وشعور بالتفاهم والانسجام

المجموع	الشعور بالتفاهم والانسجام			
	لا	نعم		
13	4	9	أقل من سنة	الأقدمية في العمل
100.0%	30.8%	69.2%		
27	2	25	من سنة	
100.0%	7.4%	92.6%	إلى سنتين	
17	2	15	من 3	
100.0%	11.8%	88.2%	سنوات	
4	4	0	إلى 4	
100.0%	100.0%	0.0%	أكثر من 4	
61	12	49		المجموع
100.0%	19.7%	80.3%		

من المعطيات الإحصائية الجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام بنسبة (80.3) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعور بالتفاهم والانسجام أثناء العمل مع الزملاء مدعمة بفئة من سنة إلى سنتين اقدمية في العمل بنسبة (92.6) ونسبة (88.2) في فئة 03 سنوات الى أربعة سنوات اقدمية في العمل . تليها نسبة (19.7) من المجموع الكلي في فئة عدم الانسجام وعدم التفاهم أثناء العمل مدعمة بفئة أكثر من أربع

سنوات اقدمية في العمل بنسبة (100) ونسبة (30.8) من فئة اقل من سنة اقدمية في العمل.

الجدول رقم (21) يوضح الثقة بين الموظفين حسب المستوى المهني

المجموع	مدى وجود الثقة بين الموظفين		
	لا	نعم	
39	7	32	إداري
100.0%	17.9%	82.1%	
22	7	15	تقني
100.0%	31.8%	68.2%	
61	14	47	المجموع
100.0%	23.0%	77.0%	

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام بنسبة (77) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين أجابوا ب(نعم) هناك ثقة متبادلة بين الموظفين مدعمة بفئة الإداريين بنسبة (82.1) ونسبة (68.2) من فئة التقنيين .

تليها نسبة (23) من المجموع الكلي من فئة المبحوثين الذين أجابوا ب(لا) توجد ثقة متبادلة بين الموظفين مدعمة بفئة التقنيين نسبة (31.8)

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك ثقة متبادلة بين الموظفين سواء كان عمال محليين او عمال أجانب ( كوبيين) خاصة عند فئة الإداريين ومعظم هذه هم عمال محليين وهذا ما يدل على التماسك والانسجام والتفاهم بين الموظفين

الجدول رقم (22) يوضح العلاقة بين الأقدمية في العمل والتضامن بين العمال

المجموع	مدى وجود تضامن بين العمال			
	يوجد حسب حجم المشكلة	لا يوجد تضامن	يوجد تضامن	
13	0	4	9	أقل من سنة
100.0%	0.0%	30.8%	69.2%	
27	7	4	16	من سنة إلى سنتين
100.0%	25.9%	14.8%	59.3%	
17	1	1	15	من 3 سنوات إلى 4
100.0%	5.9%	5.9%	88.2%	
4	0	2	2	أكثر من 4
100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	
61	8	11	42	المجموع
100.0%	13.1%	18.0%	68.9%	

من المعطيات الإحصائية الجدول المدون أعلاه يتضح أن اتجاهه العام بنسبة (68.9) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بوجود تضامن ومساواة من طرف العمال مدعمة بفئة العمال الذين لهم اقدمية في العمل من 03 سنوات إلى أربعة بنسبة (88.2) ونسبة (69.2) فئة المبحوثين الذين لديهم اقدمية اقل من سنة . تليها نسبة

(18.0) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بعدم وجود تضامن مدعمة بفئة اقدمية لأكثر من أربع سنوات بنسبة تقدر ب(50) . وتليها نسبة (13.1) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين أجابوا بوجود تضامن حسب نوع المشكلة مدعمة بفئة العمال الذين لهم اقدمية من سنة إلى سنتين بنسبة (25.9).

الجدول رقم (24) يوضح العلاقة بين صعوبة الاتصال أثناء العمل والشعور بالانتماء إلى جماعة العمل

المجموع	الشعور لانتماء لجماعة العمل				
	أحيانا	لا اشعر بالانتماء	اشعر بالانتماء		
9	0	1	8	نعم	صعوبة الاتصال في العمل
100.0%	0.0%	11.1%	88.9%		
52	1	13	38	لا	
100.0%	1.9%	25.0%	73.1%		
61	1	14	46	المجموع	
100.0%	1.6%	23.0%	75.4%		

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام بنسبة (75.4) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين يشعرون بالاعتزاز والانتماء مدعمة بفئة المبحوثين الذين لهم صعوبة في الاتصال أثناء العمل بنسبة (88.9) في حين كانت نسبة (73.1) من المبحوثين الذين لا يجدون صعوبة في الاتصال أثناء العمل . تليها نسبة (23.0) من

المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين لا يشعرون بالاعتزاز والانتماء أثناء العمل مدعمة بنسبة (25.0) في فئة المبحوثين الذين يجدون صعوبة في العمل .

الجدول رقم (25) يوضح العلاقة بين الصعوبة في الاتصال أثناء العمل وهل الجماعة الأجنبية تصلح أن تكون جماعة مرجعية لك في الأخلاق

المجموع	مدى اعتبار الجماعة الأجنبية مرجعية في الاخلاق			
	لا	نعم		
9	4	5	نعم	صعوبة الاتصال في العمل
100.0%	44.4%	55.6%		
52	33	19	لا	
100.0%	63.5%	36.5%		
61	37	24		المجموع
100.0%	60.7%	39.3%		

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام بنسبة 60.7 من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين أجابوا ب(لا) تصلح الجماعة الأجنبية تصلح أن تكون جماعة مرجعية له في الأخلاق مدعمة بفئة العمال الذين لا يجدون صعوبة في الاتصال أثناء العمل بنسبة (63.5) . ونسبة (44.4) من المبحوثين الذين يجدون صعوبة

في الاتصال أثناء العمل . تليها نسبة (39.3) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين أجابوا ب(نعم) تصلح الجماعة الأجنبية أن تكون جماعة مرجعية له في الأخلاق مدعمة بفئة المبحوثين الذين يجدون صعوبة في الاتصال أثناء العمل مدعمة بنسبة ( 55.6) ونسبة (36.5) من فئة المبحوثين الذين لديهم صعوبة في الاتصال أثناء العمل

الجدول رقم (26) يوضح العلاقة بين الاقدمية في العمل وهل الجماعة الأجنبية تؤثر على وطنيتك

المجموع	مدى تأثير الجماعة الاجنبية على الوطنية			
	لا	نعم		
13	8	5	أقل من 1	الأقدمية في العمل
100.0%	61.5%	38.5%		
27	21	6	من 1سنة إلى 2	
100.0%	77.8%	22.2%		
17	16	1	من 3 إلى 4	
100.0%	94.1%	5.9%		
4	2	2	أكثر من 4	
100.0%	50.0%	50.0%		
61	47	14	المجموع	
100.0%	77.0%	23.0%		

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام في نسبة (77) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين أجابوا بان الجماعة الأجنبية لا تؤثر على وطنيته

مدعمة بفئة العمال الذين لهم اقدمية في العمل من 03 سنوات إلى أربعة بنسبة (94.1) ونسبة (77.8) لهم اقدمية من سنة إلى سنتين . تليها نسبة (23.0) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين تؤثر الجماعة الأجنبية على وطنيته مدعمة بفئة العمال الذين لهم اقدمية لأكثر من أربع سنوات بنسبة ( 50) ونسبة (38.5) لهم اقدمية اقل من سنة

الجدول رقم (27) يوضح العلاقة بين الثقة المتبادلة بين الموظفين والشعور بالاحترام بغض النظر على الجنسية أو المنصب

المجموع	الشعور بالاحترام			
	لا	نعم		
47	6	41	نعم	الثقة المتبادلة
100.0%	12.8%	87.2%		
14	3	11	لا	
100.0%	21.4%	78.6%		
61	9	52	المجموع	
100.0%	14.8%	85.2%		

من المعطيات الإحصائية للجدول المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام في نسبة (85.2) في فئة المبحوثين الذين يشعرون بالاحترام بغض النظر على الجنسية والمنصب مدعمة بفئة الموظفين الذين يجدون ثقة متبادلة بينهم بنسبة (87.2) ونسبة (78.6) من فئة المبحوثين الذين لا يجدون ثقة متبادلة بين الموظفين. تليها نسبة (14.8) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين يشعرون بالاحترام بغض النظر على الجنسية والمنصب مدعمة بفئة

المبحوثين الذين أجابوا ب(لا) توجد ثقة متبادلة بين الموظفين بنسبة(21.4) ونسبة (12.8) من المبحوثين الذين يجدون ثقة بين الموظفين.

الجدول رقم (28) يوضح العلاقة بين الشعور بالتفاهم والانسجام اثناء العمل و مدى توفر الاحترام العادات والتقاليد

المجموع	مدى توفر الاحترام العادات والتقاليد		التفاهم والانسجام
	لا	نعم	
49	14	35	نعم
100.0%	28.6%	71.4%	
12	8	4	لا
100.0%	66.7%	33.3%	
61	22	39	المجموع
100.0%	36.1%	63.9%	

من المعطيات الإحصائية للجدول رقم (28) المدون أعلاه يتضح اتجاهه العام في نسبة

(63.9) من المجموع الكلي في فئة المبحوثين الذين أجابوا ب (نعم) هناك تساؤل عن

عادات وتقاليد الآخر والغرض بالأسئلة هو احترام هذه العادات والتقاليد

## استنتاج الفرضية الثانية

- ✓ أغلب المبحوثين صرحوا على أنهم شركاء ملتزمون بانجاز الهدف المنشود .
- ✓ المبحوثين الذين صرحوا بعدم وجود صراعات بين الكوبيين والعمال المحليين بسبب عدم احترام البعض لمواقيت العمل.
- ✓ هناك تماسك بين العمال المحليين والعمال الأجانب الكوبيين وهذا من خلال إلقاء التحية بصفة دائمة بين العمال من كلا الجنسين.
- ✓ إتقان اللغة الإسبانية من قبل العمال المحليين ولو بدرجة متوسطة تساهم في وعي وإدراك وفهم العمال الأجانب وهذا ما يؤدي إلى التماسك والتفاهم .
- ✓ أغلب المبحوثين صرحوا بأنهم يشعرون بالاعتزاز والانتماء
- ✓ أغلب المبحوثين صرحوا أن الجماعة الأجنبية لا تصلح أن تكون جماعة مرجعية لهم في الأخلاق
- ✓ اغلب المبحوثين صرحوا بأن الجماعة الأجنبية لا تؤثر على وطنيتهم

الاستنتاج العام

ومن خلال الطرح الذي سبق فإننا نستنتج بشكل عام أن المجتمع الجزائري - بما في ذلك عمال مستشفى طب العيون الكوبي صداقة الجزائر - عرف وما زال يعرف تحولات سريعة على مستوى البناء الاجتماعي والثقافي وتتجاوزه تيارات فكرية اقليمية وعالمية تريد أن تطبعه وتشكل شخصيته في ظل استمرار الصراعات الفكرية والإيديولوجيات الداخلية حول مشكلة الهوية وانقلاب القيم وتغير الأدوار وبعد ماسبق من ذكر الآثار السلبية للمستشفيات متعددة الجنسيات الوافدة على بلادنا تشير الدراسة الى أنه في ظل التغيرات العالمية والانفتاح الدولي لا يمكن الاختلاف حول أهمية هذه المستشفيات كما أنه ليس من الحكمة رفض الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتصويرها على أنها شر مستطير يهدد الاستقلال الاجتماعي والاقتصادي للدول النامية حيث أن لهذه الاستثمارات مزايا محتملة اذا ما أحسن توجيهها ومراقبتها كما أن الدراسة لا ترفضها بشرط ألا يتعارض ذلك مع الخصوصية الثقافية للمجتمع الجزائري وأهمية احترامها لثوابت المجتمع المضيف والعمل على المحافظة على الخصوصية في اطار النسق القيمي وما يتضمنه من معايير وقيم اجتماعية وأعراف وعادات وتقاليد وطقوس وشعائر وممارسات دينية.... ولعل أفضل تعبير عن هذا هو ما ذكره \*الماهتما غاندي\* قبل أن يشتهر الحديث عن العولمة حين قال { لا أريد لبيتي أن تحيط به الأسوار من كل جانب الى أن تسد نوافذه وإنما أريد بيتا تهب عليه بحرية ثقافات الدنيا بأسرها ولكن

دون أن تقتلني احداها من الارض { ولتفتح المستشفيات الكوبية ...وأبي عرق وجنس آخر شريطة أن تلتزم هذه باحترام هويتنا الوطنية والدينية وذلك من أجل الحفاظ على وحدة وتماسك المجتمع الجزائري .

وبالرغم من كل المحاولات الدائبة هنا وهناك من أجل استيعاب الهوية الجزائرية العربية الاسلامية واعادة تشكيلها بصبغة إمبريالية متوحشة...فإن مصير كل هذه المحاولات سيبيوء حتما بالفشل لأن هوية الأمة الجزائرية رسمها مفجري الثورة التحريرية الكبرى منذ أزيد من نصف قرن والحقيقة أقدم من ذلك لأنه سيبقى وسيظل.

- المراجع بالعربية:

- 1- ابن منظور :لسان العرب ,الجزء 1 ,دار أحياء التراث العربي , مؤسسة التاريخ العربي ,الط3, بيروت لبنان, 1999 .
- 2- احسان محمد لحسن : مناهج البحث الاجتماعي , دار وائل للنشر , عمان(الاردن) , ط2, 2009 .
- 3- احسان محمد الحسن : مناهج البحث العلمي , دار وائل , عمان الأردن ,ط1, 2005 .
- 4- احمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية, دار البيان للنشر والتوزيع ,بيروت ,الط1.
- 5-بخوش أحمد وبويطي وسيلة : التراث الثقافي الشاوي بين الثابت والمتغير - دراسة لبعض العادات والتقاليد 1935 1936 - ,مداخلة بالملتقى الدولي الأول حول الهوية المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري,كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ,جامعة قاصدي مرباح ورقلة ,2010.
- 6-جلال بوكرومة ومحمد العيفة الهوية المهنية في المجال المهني المتعدد الثقافات , دراسة ميدانية في معمل تكرير البترول بمشروع topping de condensat بسكيكدة مداخلة بالملتقى الدولي الثاني حول "المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وانتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري" , كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, جامعة قاصدي مرباح ورقلة , 2014 .
- 7-جميل صليبا -أساليب البحث العلمي.منشورات عويدات ,بيروت ,لبنان ط2, 1987
- 8-جون سكوت : علم الاجتماع المفاهيم الأساسية : محمد عثمان ,الشبكة العربية للأبحاث والنشر,بيروت لبنان ,الط1, 2009.
- 9-حمداوي عمر وعزيز سامية ,دور المجتمع المدني في المحافظة على الهوية الثقافية في ظل العولمة ,مداخلة في الملتقى الدولي الاول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري , كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ,جامعة قاصدي مرباح ورقلة ,2010 .

- 10- خليل أحمد خليل :المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع, دار الحداثة للنشر والتوزيع ,بيروت لبنان, ط1, 1984.
- 11- رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر الط:1، 2002 .
- 12- سامية بن رمضان : العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والادماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر,"مذكرة دكتوراه منشورة ,جامعة الحاج لخضر,كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية , 2011 .
- 13- السيد عبد الحميد مصطفى : نظرية العامل في النحو العربي ودراسة التراكيب,مجلة جامعة دمشق,المجلد18,العدد3+4, دط,2002.
- 14- شحانة صيام :النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى مابعد الحداثة ,منتدى سور الازبكية ,جمهورية مصر العربية ,الط1, 2009 .
- 15- الشيخ أحمد رضا:الصباح في اللغة ,ج6,دارالملايين ,لبنان,الط4, 1990.
- 16- عبد الباسط محمد الحسن :"علم الاجتماع الصناعي, دار المعرفة الجامعية ,الاسكندرية مصر ,الط1, 1979 .
- 17- عبد القادر عدناني : منابع الفلسفة ,دار المنابع للطباعة والنشر والتوزيع ,الجزائر,ط1, 2000 .
- 18- علي بن هادية وآخرون : القاموس الجديد للطالب.المؤسسة الوطنية للكتاب,الط7, 1991.
- 19- عمار بوحوش ومحمود ذنبيات :مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1995 .
- 20- فضيل دليو وآخرون : أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ،(سلسلة العلوم الاجتماعية ) ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، دار البعث ، قسنطينة ، 1999 .
- 21- كاري نادية امينة : العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع ،رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة ابوبكر بلقايد،

2011/2010

- 22- كمال بوقرة: المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية , رسالة دكتوراه, كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية , جامعة الحاج لخضر
- 23- محمد السويدي : مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته, المؤسسة الوطنية للكتاب والطباعة والنشر والتوزيع,الجزائر,الط1, 1991 .
- 24- محمد العربي ولد خليفة :المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية ,ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ,الجزائر 2003.
- 25- محمد بن جماعة : التعددية الثقافية ومفهوم الهوية المتعددة الأبعاد, بحث مقدم للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري , 2006 جامعة الملك سعود, الرياض المملكة العربية السعودية , 2006.
- 26- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع ,دار المعرفة الجامعية , الإسكندرية , الط1 , 2006.
- 27- محمد عبد الباقي :السلوك الانساني في المنظمات,الدار الجامعية, مصر,ط1, 2000
- 28- محمد مسلم: خصوصيات الهوية وتحديات العولمة , دار قرطبة للنشر والتوزيع, الجزائر, الط 1, 2004.
- 29- مراد مولاي الحاج العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات, رسالة دكتوراه, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, جامعة السانبا بوهران 2008~2009.
- 30- معن خليل عمر: الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي , منشورات دار الافاق الجديدة , بيروت , الط1 , 1983.
- 31- موريس انجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية , تر : بوزيد صحراوي وآخرون , دار القصة للنشر والتوزيع , الجزائر , ط2, 2006 .
- المراجع الأجنبية
- 32- Plus RASS/ La rencontre des mondes; Diversite culturelle et communication;Armand Colin edition;paris;2006.
- 33- Ta.p.production et affirmation de l identite in l identite et personnalisaion.

الملاحق



المحور الاول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس  ذكر  اثنى
- 2- الاقدمية في العمل: - من سنة واحدة الى 5 سنوات   
- من 5 الى 10 سنوات
- 3- العمر : اقل من 25 سنة  25. 34 سنة  44.45 سنة  45 سنة فأكثر
- 4- المستوى المهني : اداري  تقني
- 5- درجة اتقانه للغة الاجنبية :  
أ- الاسبانية  ممتازة  جيدة  متوسطة  ضعيفة   
ب - الفرنسية  ممتازة  جيدة  متوسطة  ضعيفة   
ج - الانجليزية  ممتازة  جيدة  متوسطة  ضعيفة
- 6- الحالة العائلية: اعزب/عزباء  متزوج  مطلق (ة)  ارمل(ة)

المحور الثاني : تؤثر اللغة على هوية العامل المحلي الجزائري.

- 7- هل توجد صعوبة في الاتصال اثناء العمل نعم  لا
- 8- هل تحتاج الى الشرح والتبسيط لفهم الزملاء المختلفين عنك ثقافيا نعم  لا
- 9- هل تنظر الى التنوع اللغوي من جانبه الايجابي نعم  لا
- 10- ماهي اللغة الاكثر استخداما :  
أ- اللغة الفرنسية   
ب - اللغة الاسبانية   
ج - اللغة الانجليزية
- 11- هل ترى أن تعدد اللغات بين الزملاء لا يؤثر على اتصالكم نعم  لا

المحور الثالث: تتسم علاقات العمل بمستشفى طب العيون بالتناسك.

- 12- هل هناك التزام للحضور الى مكان العمل في الوقت المحدد. نعم  لا

13- هل تتعاملون على انكم شركاء ملتزمون بانجاز هدف معين والذي يقتضي بتظافر الجهود لبلوغ الهدف المنشود

14- هل هناك صراعات بين الكويين والعمال المحليين بسبب عدم احترام البعض لمواقيت العمل

لا

نعم

أحياناً

دائماً

15- تتلقى التحية من الموظفين الكويين :

حسب درجه تعقيد

16- كل فرد في مجال العمل يعي ويدرك ويفهم الآخر:

العمل

طبقة العمل تحدد

لا

17- هل الجميع يتقبل ويفهم عمل الجماعة: نعم

عدم الإنسجام واللاتفاهل

18- أثناء العمل مع زملائك تشعر: بالتفاهم والانسجام

لا

19- هل هناك ثقة متبادلة بين الموظفين: نعم

إذا كان لا

لماذا.....

لا يوجد تضامن

يوجد تضامن ومساواة من طرف الع

20- في حالة وقوع مشكلة ما في العمل:

يوجد حسب حجم المشكلة

21- هدف الموظفين لا يمثل هدفك الشخصي:

22- هل تشعر بالاعتزاز والانتماء إلى جماعة عمالك (جزائريين، كويين): أشعر  لا أشعر

23- تتطلب مهام الجماعة ومستشفى طب العيون الكوي العمل معا وسويا:  أحيانا  نادرا

المحور الرابع : يؤدي التنوع الثقافي بالعامل الجزائري الى استلابه للآخر.

24- هل ترى بأن الجماعة الاجنبية تصلح ان تكون جماعة مرجعية لك في  لا

25 ما رأيك هل الجماعة الاجنبية تؤثر على وطنيتك

لا

26- هل سبق وان تقمصت دور اجنبي وكان هذا الدور مخالفا للقواعد الاجنبية

نعم  لا

اذا كانت اجابتك بنعم هل ذلك يجعلك :

أ- تشعر بالإثم وتأنب الضمير

ب - تجعلني ادرك اهمية الضوابط الاجتماعية للأفعال والممارسات في ثقافة

ج - لا اشعر بشئ

27 - هل تشعر بالاحترام بغض النظر على الجنسية او المنصب  لا

28- احيانا تتسائل عن عادات وتقاليد الآخر هل الغرض من الاسئلة هو احترام العادات بالدرجة الأولى

نعم

29- هل ترى ان العادات والتقاليد المختلفة بين العمال لا تعتبر ازعاج

30- هل اختلاف العادات والتقاليد لا تؤثر على صيرورة العمل

لا

31- هل تشعر بالحماس عند العمل مع الكويين

لا

نعم

## ملخص الدراسة

تعتبر الهوية من القضايا المعاصرة فهي تتشكل من مرجعيات تاريخية ودينية وأنساق قيمية وأصول عرقية وغيرها وهي مكونات تتداخل فيما بينها مكونة دوائر تجمع الفرد مع الآخرين في البلد نفسه أو في بلدان أخرى وقد تتسع هذه الهوية لتجمع الفرد مع آخرين من أعراق أخرى اذا ماكانت قائمة على أسس دينية ولقد فرض مشكل الهوية نفسه في السنوات الأخيرة على الجميع بقوة وأصبح يتدخل حتى في الطرق البسيطة للناس في التفكير والفعل والشعور وأزداد الأمر حدة بعد تفجر العولمة واحتدام الحروب بين الأديان والصراع بين الثقافات وقد ينزل على المقياس الاجتماعي في صورة الهوية الاجتماعية ومن هذا المنظور أصبح لفظ الهوية مصطلحا باهتا ومفخحا ويتطلب اتخاذ مسافة نقدية معه وانطلاقا من الواقع المعقد الذي يميز الهوية في المستشفى الكوبي جاءت الدراسة الحالية والمعنوية \*التنوع الثقافي وأثره على هوية العامل المحلي الجزائري\* لنجيب عن الأسئلة المطروحة والمتمثلة في التساؤل العام الذي جاءت صياغته كالتالي: كيف يؤثر التنوع الثقافي على هوية العامل الجزائري بمستشفى طب العيون بالجلفة؟ وللإجابة على هذا السؤال اتبعنا مجموعة من الاجراءات الممثلة اعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمدعم بالمنهج المقارن وقد اعتمدت الدراسة الحالية على الملاحظة البسيطة كاداة لجمع البيانات ؛ ويقصد بها، "ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها العادية دون اخضاعها للضبط العلمي وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس ، بغية الدقة في الملاحظة والتحلي بالموضوعية وفيها يلاحظ الباحث بعض الظواهر المتعلقة بالمحاور المخصصة ضمن الملاحظة .

أما عن نوع الملاحظة البسيطة المعتمدة ، فقد كانت الملاحظة بدون المشاركة ، وفيها يلاحظ الباحث عينة بحثه بطريقة غير مباشرة ، ودون أن يشارك أعضاء عينة البحث في عمله، فالباحث عضو خارج عينة البحث ، يلاحظ من بعيد ، وفي وقت قصير ، فالملاحظة بهذه الطريقة لاتدوم شهور أو سنين

وقد قمنا بتطبيق هذه الأداة على مجموعة البحث ، من خلال تسجيل بعض الملاحظات القيمة التي تصب في صميم الموضوع ، والمتمثلة في العلاقات التي تربط العامل الكوبي بالعامل الجزائري في أوقات العمل وخارج أوقات العمل.

وقد تم الاعتماد على الاستبيان في دراستنا بعد الملاحظة والمقابلة على الترتيب ، حيث تم تحديد وبدقة نوع البيانات التي يهدف الاستبيان لجمعها في الدراسة الحالية .

ويتم صياغة استمارة الاستبيان انطلاقا من مشكلة الدراسة التي اثارها بالاضافة الى فرضياتها و تم عرضها على المشرف وتضم الاستمارة عدة محاور ومن بين المحاور:

محور يتعلق بالمتغير المستقل ومحور يتعلق بالمتغير التابع ومن خلال تحليل هذه المحاور المستعملة في الفرضيات الى ابعاد ومؤشرات التي من شأنها ان تساعدنا في فهم هذا الدافع التنظيمي .

وقد تم الاعتماد على الاستبيان في دراستنا بعد الملاحظة والمقابلة على الترتيب، حيث تم تحديد وبدقة نوع البيانات بهدف الاستبيان لجمعها في الدراسة الحالية التي تضمنتها المحاور التي جاءت كالتالي:

المحور الأول: ويتضمن البيانات الشخصية ( الجنس- الاقدمية في العمل - العمر- المستوى-درجة اتقان اللغة الاجنبية -الحالة المدنية)

المحور الثاني : ويتضمن البيانات المتعلقة بنص الفرضية الجزئية الاولى والتي جاء نصها كالتالي:"يؤثر التنوع اللغوي على هوية العامل المحلي الجزائري".

المحور الثالث : ويتضمن البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية والتي جاء نصها كالتالي : "يؤدي التنوع الثقافي بالعامل الجزائري الى استلابه للآخر"

وتم اعداد الاستمارة بناء على الجانب النظري والبيانات المأخوذة من الملاحظة والمقابلة، وتم مناقشة محتوى الاستبيان مع الاستاذ المشرف يوم 14-03-2017، حيث تقرر بصحبة هذه الأخيرة زيادة مجموعة من الاسئلة المناسبة حتى خرج الاستبيان بصورته النهائية، مايدل على أن هذه الأداة اصبحت صالحة لقياس ما وضعت لأجله .وتم توزيعه على عينة الدراسة يوم 09-04-2017 ، وتم جمعه يوم 13-04-2017 ، كما تم توزيع 75 استبيان وبالمقابل تم استرجاع 70 استبيان ، لكن تم إبعاد 9 استمارات نظرا لعدم استكمال أجوبتها من طرف المبحوثين .

- الكلمات المفتاحية :التنوع الثقافي-الهوية-العولمة- العامل المحلي -العامل الأجنبي.

