

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمارة ثليجي - الأوغواط

كلية العلوم الاجتماعية



قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل



الموضوع :

دور راس المال الإجتماعي والثقافي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة العمومية

دراسة ميدانية المؤسسة الإستشفائية العمومية أمحمد بن عجيل بالآوغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل

تحت اشراف :

- د. موسى خويلد

من اعداد الطالب :

- أحمد لطرش

السنة الجامعية

2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمارة ثليجي - الأوغواط

كلية العلوم الاجتماعية



قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل



الموضوع :

دور راس المال الإجتماعي والثقافي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة العمومية

دراسة ميدانية المؤسسة الإستشفائية العمومية أمحمد بن عجيل بالآوغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل

تحت اشراف :

- د. موسى خويلد

من اعداد الطالب :

- أحمد لطرش

السنة الجامعية

2023/2022

الشكر

الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل

والذي قال في محكم تنزيله : { وَقُلْ اعملُوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون }

[سورة التوبة : 105]

أتقدم بشكري الخالص إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل المتواضع وأخص بشكري الدكتور المشرف خويلد موسى الذي أمدنا بتوجهات القيمة التي ساعدتنا لإنجاز هذا البحث ، كما أشكر كل الأساتذة الذين درسوني طوال مشواري الجامعي .

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من سهر على راحتي وسعادتي في الحياة إلى أمي الغالية التي
كانت شعلة أنارت دربي ومدتني بالقوة وقت الحاجة
إلى نور عيني أبي حفظه الله
إلى اخوتي واخواتي
. إلى جميع من ساعدني لإتمام هذا العمل من الأحباب والأصدقاء والاساتذة

أحمد لطرش

ملخص الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تلك العلاقة التي تربط كل من رأس المال الاجتماعي والثقافي ومكانة الموظف داخل المؤسسة العمومية من خلال تبني العمل بأبعاد رأس المال الاجتماعي والثقافي. وقد شملت الدراسة عينة تتكون من 70 عاملا لمختلف الشرائح العمال بمؤسسة الاستشفائية العمومية احمد بن عجيل بالاغواط تم اختيارها بطريق عشوائية و اتبعنا المنهج الوصفي . وقد استعنا بالاستمارة بغية الوصول إلى تحقيق أهداف البحث وذلك بصياغة مجموعة من الفرضيات والتي تختبر تلك العلاقة، عن طريق استخدام أدوات إحصائية المناسبة. وفي الأخير تم التوصل إلى استنباط الدراسة والتي على أثرها صيغت مجموع من التوصيات التي يمكن للعينة المبحوثة الاستفادة منها.

الكلمات المفتاحية : الرأس مال الاجتماعي, الرأس مال الثقافي, المؤسسة العمومية ,الموظف .

Study summary:

This study seeks to shed light on the relationship between social and cultural capital and the employee's position within the organization by adopting the dimensions of social and cultural capital The study included a sample of 70 workers from different categories of workers at the Ahmed Ben Ajila Public Hospital Foundation in Laghouat

They were selected randomly and we followed the descriptive approach We have used the form in order to achieve the research objectives by formulating a set of hypotheses that test this relationship.

By using appropriate statistical tools. Finally, the conclusion of the study was reached, as a result of which a set of recommendations were formulated that the sample studied could benefit from

Keywords: Social capital, cultural capital, public institution, employee

فهرس الدراسة

فهرس الدراسة

شكر وتقدير

إهداء

ملخص الدراسة

فهرس الدراسة

قائمة الجداول

قائمة الاشكال

(أ.ب)

مقدمة

المدخل المنهجي للدراسة النظرية

05

1. الاشكالية

07

2. الفرضيات

08

3. تحديد المفاهيم

16

4. اسباب اختيار الموضوع

17

5. اهداف الدراسة

17

6. اهمية الدراسة

17

7. الدراسات سابقة

الفصل الاول الراس مال الاجتماعي والثقافي

25	تمهيد
26	1- ماهية الراس مال الاجتماعي
26	1-1- مفهوم ونشأة راس مال الاجتماعي
30	1-2- مكونات وانواع الراس مال الاجتماعي
32	1-3- وظائف واهمية الراس مال الاجتماعي
35	1-4- مصادر وخصائص الراس المال الاجتماعي
38	2- ماهية راس المال الثقافي
42	1-2- مفهوم راس مال الثقافي
45	2-2- نظرية بييربورويحول راس مال الثقافي
45	2-3- مقومات الهوية الثقافية
46	2-4- تبدلات الراس مال الثقافي
47	3- خلاصة الفصل

الفصل الثاني الموظف داخل المؤسسة العمومية

52	تمهيد
53	1- ماهية الموظف و المؤسسة العمومية
53	1-1- مفهوم المؤسسة العمومية
55	1-2- أنواع المؤسسات العمومية
59	1-3- مفهوم الموظف العام
60	1-4- طبيعة علاقة الموظف بالمؤسسة

63	2- التوظيف في المؤسسات العمومية
63	2-1- شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
65	2-2- طرق التوظيف
69	2-3- حقوق وواجبات الموظف في المؤسسة العمومية
73	3- خلاصة الفصل
الدراسة ميدانية دور راس مال الثقافي والاجتماعي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط	
76	تمهيد
77	1- مؤسسة المستقبل الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط
77	1-2- تعريف بالمؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط
77	1-3- نشأة المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط
78	1-4- مهام و هيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة
82	2- اجراءات الدراسة المنهجية
83	2-1- مجالات ومنهج الدراسة
85	2-2- عرض الادوات والعينة المستخدمة
85	2-3- عرض بيانات الدراسة

110	3- نتائج الدراسة
110	3-1- عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
112	3-2- نتائج العامة
113	3-3- المقترحات والتوصيات
115	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
81	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط	01
85	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	02
86	توزيع عينة الدراسة حسب السن	03
87	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	04
88	توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية	05
89	توزيع عينة الدراسة حسب نوعية العلاقات الاجتماعية في البيئة العملية	06
90	توزيع عينة الدراسة حسب الصفة في الجمعية	07
91	توزيع عينة الدراسة حسب تعاون الموظفين مع بعضهم البعض بحكم الصداقة والالفة التي بينهم وعلاقته بالاقدمية	08
92	يوضح توزيع العينة حسب تبادل منفعة بين الموظفين	09
93	توزيع عينة الدراسة حسب نسبة ثقة بين الموظفين	10
94	توزيع عينة الدراسة حسب نسبة تعاون بين الموظفين	11
95	توزيع عينة الدراسة حسب نوع المعاملات بين الموظفين	12
96	توزيع عينة الدراسة حسب نوع المعاملات بين الموظفين	13
97	توزيع عينة الدراسة حسب سعي الموظف لاكتساب مكانة خاصة في المؤسسة	14
98	توزيع عينة الدراسة حسب سعي المؤسسة لتطوير ثقافة الحوار بين موظفيها	15
99	توزيع عينة الدراسة حسب اجابتهم عن اشرف مؤسستهم على انجاز الاعمال الثقافية واذا كانت اجابتهم بنعم هل يشاركون بالأنشطة الثقافية باختلاف انواعها	16
100	توزيع عينة الدراسة حسب اندماج بسهولة في الأنشطة الثقافية	17
101	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال يساعدك التفاعل مع زملائك في تنمية ثقافتك	18
102	توزيع عينة الدراسة حسب تشارك الموظفين ذوي اقدمية لمعارفهم مع باقي الموظفين	19
103	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تتمتع بمكانة خاصة نتيجة تعاملك الجيد مع زملائك ومرؤوسيك	20
104	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تساعدشبكة علاقاتك في تحديد مكانتك بالمؤسسة	21
105	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تم التحاقك بمنصبك على اساس	22
106	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال من هم الموظفين الذين تدعمهم المؤسسة بكثرة	23

107	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة دور الثقة في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة	24
108	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال يساهم اشتراكك في الانشطة الثقافية في تحقيقك اهداف ؟	25
109	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تساهم ثقافة العمل الجماعي في خلق علاقة اجتماعية بين الموظفين	26

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الجدول
85	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	01
86	توزيع عينة الدراسة حسب السن	02
87	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
88	توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية	04
89	توزيع عينة الدراسة حسب نوعية العلاقات الاجتماعية في البيئة العملية	05
90	توزيع عينة الدراسة حسب الصفة في الجمعية	06
91	توزيع عينة الدراسة حسب تعاون الموظفين مع بعضهم البعض بحكم الصداقة والالفة التي بينهم وعلاقته بالاقدمية	07
92	يوضح توزيع العينة حسب تبادل منفعة بين الموظفين	08
93	توزيع عينة الدراسة حسب نسبة ثقة بين الموظفين	09
94	توزيع عينة الدراسة حسب نسبة تعاون بين الموظفين	10
95	توزيع عينة الدراسة حسب نوع المعاملات بين الموظفين	11
96	توزيع عينة الدراسة حسب نوع المعاملات بين الموظفين	12
97	توزيع عينة الدراسة حسب سعي الموظف لاكتساب مكانة خاصة في المؤسسة	13
98	توزيع عينة الدراسة حسب سعي المؤسسة لتطوير ثقافة الحوار بين موظفيها	14
99	توزيع عينة الدراسة حسب اجابتهم عن اشراف مؤسستهم على انجاز الاعمال الثقافية واذا كانت اجابتهم بنعم هل يشاركون بالأنشطة الثقافية باختلاف انواعها	15
100	توزيع عينة الدراسة حسب اندماج بسهولة في الأنشطة الثقافية	16
101	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال يساعدك التفاعل مع زملائك في تنمية ثقافتك	17
102	توزيع عينة الدراسة حسب تشارك الموظفين ذوي اقدمية لمعارفهم مع باقي الموظفين	18
103	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تتمتع بمكانة خاصة نتيجة تعاملك الجيد مع زملائك ومرؤوسيك	19
104	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تساعدشبكة علاقاتك في تحديد مكانتك بالمؤسسة	20
105	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تم التحاقك بمنصبك على اساس	21
106	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال من هم الموظفين الذين تدعمهم المؤسسة بكثرة	22
107	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة دور الثقة في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة	23

108	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال يساهم اشراكك في الانشطة الثقافية في تحقيقك اهداف ؟	24
109	توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تساهم ثقافة العمل الجماعي في خلق علاقة اجتماعية بين الموظفين	25

مقدمة

يكاد يكون علم الاجتماع هو علم دراسة الفعل والدور الإنساني في المجتمع. لذلك تنطلق الاتجاهات النظرية للدور الاجتماعي من حقيقة مفادها إن المجتمع شريك مع كل أفراد في حياتهم العامة والخاصة، بل ومراقبتهم في ضوء معايير واضحة ومحددة وإن كان هذا المعيار يختلف من مجتمع إلى آخر إلا وهو مدى قيام الفرد بالدور الملائم لتحديد مكانته في المجتمع. وبالتالي احتل هذا الموضوع اهتمام العديد من الباحثين والدارسين السوسولوجيين معتبرين موضوع علم السوسولوجيا الأساسي هو دراسة الفعل الإنساني في تكيفه وتكيفه في الآن نفسه للبيئة المحيطة، هذا الفعل هو الأساس إسقاط للدور في الواقع الاجتماعي ضمن علاقات بين الافراد وتعاقبات وضوابط اجتماعية وثقافية التي تجعل الفرد الفاعل يحتل مركز ومكانة ضمن البناء الاجتماعي، حيث ان المكانة هي تصنيفات للكائنات الإنسانية، فالمكانة وهي الوضع الذي يحتله الفرد في المجتمع

وقد ينتج سلوك الانسان مورد وهو عبارة عن رأس مال له اهمية كبيرة في المؤسسة من ما يحسن ادائها حيث يعد مفهوم رأس المال من المفاهيم المحورية في فكر بورديو ولم يتعامل مع هذا المفهوم من خلال معناه التقليدي الاقتصادي فحسب . سواء كان هذا الرأسمال وراثياً أم مكتسباً - ولكنه نظر إلى هذا المفهوم من خلال أنه مورد يمنح الفاعل قوة اجتماعية داخل الفضاء الاجتماعي، وقد يتجسد في أشكال غير مادية؛ مثال رأس المال الثقافي، ورأس المال الثقافي.

فالرأس مال اجتماعي عبارة عن مجموعة من العلاقات والروابط الاجتماعية التي يكونها وينضم اليها مجموعة من الأفراد في اطار بناء اجتماعي لخدمة اهداف مشتركة، ويعد تراكم هذا الصنف من رأس المال مفتاحاً لنمط جديد وهو الأكثر انسانية واستدامة في نفس الوقت.

ويشير مفهوم رأس المال الثقافي إلى الموارد التي يحوزها الفاعل الاجتماعي من خلال علاقته بالثقافة، سواء كانت هذه الموارد موروثه من خلال كل ما يحوزه الفرد من عملية التنشئة الاجتماعية مثال اللغة وعناصر البنية العقلية أنماط التفكير الاستعدادات نظم المعاني، أو مكتسبة من خلال المؤهلات التعليمية، وتقاس قيمة كل مؤهل هنا بالاعتماد على عدد السنوات التي يقضيها الفرد في التعليم.

حيث اصبح الاهتمام بهما من بين اهتمامات المؤسسة لما لها من تأثير و قيمة في المجتمع بشكل عام والمؤسسات بشكل خاص خاصة في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف عن دورهما في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة المستقبلية المستشفى العمومي احمد بن عجيله الاغواط

حيث قسمنا دراستنا الى ثلث اطر اطار منهجي الذي حددنا فيه الاشكالية والفرضيات واهمية
واهداف الدراسة كما ذكرنا اسباب اختيار الموضوع واستعنا بالدراسات سابقة كذلك

ثم انتقلنا الى الاطار النظري للدراسة به فصلين حيث تحدثنا في هذين الفصلين بشكل مفصل حول
متغيرات الدراسة تكلمنا في الفصل الاول حول الراس مال الاجتماعي والراس مال الثقافي ثم الفصل الثاني
حول المؤسسة العمومية والموظف وفي الاخير الاطار التطبيقي تحدثنا فيه عن المؤسسة المستقبلية المستشفى
العمومي احمد بن عجيبة الاغواط ثم قمنا بتحديد المنهج وعينة الدراسة واهم الادوات المستخدمة وصولا الى
نتائج العامة وتأكيد من صحة الفرضيات

الدخول المنهجي للدراسة النظرية

المدخل المنهجي للدراسة النظرية

1. الاشكالية

2. الفرضيات

3. اسباب اختيار الموضوع

4. تحديد المفاهيم

5. اهمية الدراسة

6. اهداف الدراسة

7. الدراسات سابقة

1- الإشكالية :

لطالما اعتقد الانسان أن تطوره وارتقاء في حياته مرهون فقط بالأمور المادية، وبما يستطيع تراكمه من أموال وثروات جعله يغتر بما حققه فأصبحت عقيدته أنه يمكن النمو بلا حدود، وأن فهمه المادي لرأس المال هو سر ما يحققه في وجوده ومكانة التي يصل إليها .

فالبحث الدائم عن مكانة الجيدة هو الذي فرض على الإنسان أن يعدل من فهمه لرأس المال، ففي عقله رأسمال، وفي روحه رأسمال وفي نفسه رأسمال وفي علاقاته مع الآخرين رأسمال، وفي بيئته الطبيعية رأسمال، وحتى في أحلامه وخيالاته رأسمال، وفي ثقافته رأس مال وهو ما أطلق عليه مجموعة من علماء الاجتماع رأس المال الاجتماعي و رأسمال ثقافي

حيث يعد مفهوم الرأس المال الاجتماعي و الثقافي من المفاهيم التي برزت مؤخراً، وتناولتها الدراسات من خلال علاقتها بمتغيرات عديدة كالعلاقة بين رأس المال الثقافي والطبقة الاجتماعية للوالدين والعلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتنمية، ورأس المال الاجتماعي و ثقافي والحصول على العمل، وغيرها من المتغيرات المرتبطة بهذين المفهومين.

حيث ركز مفهوم رأس المال الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية والموارد المتحققة منها وما تتضمنه هذه العلاقات الاجتماعية من قيم ثقافية كالثقة والتعاون وتتطلب هذه العلاقات - حسب ما يذكر بورديو - وقتاً وجهداً لبنائها؛ حتى تحقق مردود لمن يمتلكها كما يمكن قول ان الرأس مال الاجتماعي "هو انضمام الأفراد لشبكة العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية يستطيع من خلالها استثمار بعض الموارد الاجتماعية كالدعم الاجتماعي، المادي، المكانة الاجتماعية، لتحقيق منافع ومكاسب تؤدي بدورها خلق قيم ومفاهيم مشتركة بين أعضاء المجتمع".

ونجد مفهوم رأس المال الثقافي يشدد على دور المحيط مثل الأسرة والطبقة الاجتماعية، والمؤسسات التعليمية في اكتساب المهارات والقدرات. ولا يأتي هذا الاكتساب دفعة واحدة، إنما بالتدريج وبشكل تراكمي عبر مراحل عمرية يمرّ بها الفرد منذ طفولته من خلال التنشئة الأسرية وبعد ذلك من خلال المؤسسات التعليمية والمحيط العملي و للجهود الشخصية دورًا كبيرًا في اكتساب المهارات والمعارف الثقافية؛ لذلك يُشير بورديو إلى أن أفضل مقياس لرأس المال الثقافي؛ يتمثل في كمية الوقت المخصص من قبل الوالدين للحصول عليه، وتخصيص وقت لتعليم الأبناء .

وكون ان المفهومين السابقين يؤثران على العديد من المجالات الحياتية نجد ان الموظف في المؤسسات العمومية يُعد من الامور المرتبطة والمتأثرة برأس مال الاجتماعي و الثقافي

المدخل المنهجي للدراسة

لذلك تأتي هذه الدراسة لمعرفة علاقة رأس المال الاجتماعي و الثقافي بمكانة الموظف بالمؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط حيث يعد رأس المال الثقافي والاجتماعي من المواضيع الحديثة التي لم يتم التطرق إليها بشكل كافٍ في المجتمع

ومن خلال ما سبق تتمحور إشكالية الدراسة الرئيسية في التساؤل الجوهري التالي:

1. هل يحدد الراس مال الاجتماعي والثقافي مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط ؟

تساؤلات الدراسة : بناء على التساؤل الرئيسي المطروح قمنا بصياغة تساؤلات فرعية وهي كالتالي :

1. ماهو الدور "الراس مال الاجتماعي " تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية

أحميدة بن عجيلة بالأغواط ؟

2. ماهو الدور "الراس مال الثقافي " في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية

أحميدة بن عجيلة بالأغواط ؟

3. بماذا يساهم الراس مال الاجتماعي والثقافي في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة الإستشفائية

العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط ؟

فروض الدراسة : انطلاقا من إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية تم وضع مجموعة من الفرضيات سيتم إثباتها أو نفيها من خلال السياق العام للدراسة وتتمثل في:

4. الفرضية العامة يحدد الراس مال الاجتماعي والثقافي مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية أمحيدة بن عجيلة بالأغواط

❖ الفرضيات الجزئية:

1. يلعب الراس مال الاجتماعي دورا مهما في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية "أمحيدة بن عجيلة". بالأغواط
2. يلعب الراس مال الثقافي دورا مهما في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية "أمحيدة بن عجيلة". بالأغواط
3. يساهم الراس مال الاجتماعي والثقافي في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة الإستشفائية العمومية "أمحيدة بن عجيلة". بالأغواط عبر شبكة العلاقات التي يكونها .

3 . مفاهيم الدراسة : تكتسب الحقائق والأشياء قيمتها من المعنى والصور المشتركة التي يرميها الأفراد لها ويتفقون عليها في البيئة الواحدة وهذه المعاني والصور تصاغ في شكل رموز ذات دلالة بحيث تستدعي هذه الرموز بمجرد ذكرها والمعاني والصور التي تعبر فيها.

ويعتبر تحديد المفاهيم إحدى الخطوات العامة التي يحتاجها الباحث في دراسته وبحوثه بهدف الاتفاق على المحددات والتعميمات والتفسيرات العلمية التي يقوم على بناء المفاهيم تظهر حاجتنا إلى هذه المرحلة لكي نحدد من خلالها جملة من المفاهيم والتي غالباً ما تتصادم في ذهن الباحث مع مفاهيم متشابهة

❖ الدور

- **لغة:** دور، دار، دورا، ودورنا تحرك وعاد إلى حيث كان أو إلى ما كان عليه ومنه إدارة الشيء
التعريف
- **الاصطلاح:** مجموعة من أوجه النشاط المرتبطة، أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع من مواقف معينة وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة، ويتحدد الدور بما تفرضه الوظيفة من واجبات أو عن طريق النظام الهرمي للوظيفة.¹

❖ **التعريف الإجرائي** ونقصد به في دراستنا وظيفة راس مال الاجتماعي والثقافي في تحديد مكانة

الموظف داخل المؤسسة الاستشفائية العمومية احمد بن عجيلة الاغواط وهذا من خلال دراسة
موظفي المؤسسة الاستشفائية العمومية احمد بن عجيلة الاغواط

❖ رأس المال

لا بد أن نشير إلى مفهوم رأس المال، الذي يعتبر من المفاهيم الاقتصادية، فحسب الموسوعة العربية الميسرة فهو يمثل كل السلع المادية التي صنعها الإنسان التي تساعده في العملية الإنتاجية ((المواد الأولية المباني الآلات...))² ومن خلال هذا التعريف فإن السلع المادية هي جزء لا يتجزأ من هذا رأس المال، لكن هناك كذلك رؤوس أموال يسعى الإنسان لاستثمارها، كما عرفه خليل الجر في المعجم العربي الحديث بأنه جملة المال الذي يستثمر في عمل ما ويقابله الدخل الذي ينتج منه،

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن **مناهج وطرق البحث الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع، دط، مصر 2002 ص 259

² محمد شفيق غريال و آخرون، **الموسوعة العربية الميسرة** المجلد 2، 26، دار الجيل القاهرة، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، 2001، ص.1168.

أي المال المستثمر في عمل من الأعمال (الأموال التي يملكها الإنسان)¹، ويمثل رأس المال أصل المال أي الثروة²، كما أن هناك رأس مال يستثمره الإنسان بما يخدم مشاريعه، إلا أن هناك رأس مال موجود في الطبيعة، وعليه يعتبر رأس المال كل السلع المادية التي استثمر فيها الإنسان، التي يسعى لاستغلالها من الطبيعة لغناها بكل ما يخدم أهدافه التي تحول لمخرجات منها إنتاج سلع وتقديم خدمات.

وحسب قاموس لاروس فرأس المال يمثل مجموعة ممتلكات، بإمكانها إنتاج سلع أو خدمات ذات قيمة³، ولقد اختصر هذا التعريف جانب من جوانب رأس المال وهو الملكية، إلا أن رأس المال هو يشمل ما يمتلكه الإنسان وما لا يمتلكه، حيث يسعى للحصول عليه والاستثمار فيه بما يحقق له عوائد مادية وخدمائية، وفي كتابه رأس المال اعتبر كارل ماركس أن تداول السلع هي نقطة ابتداء رأس المال، وأساسه التاريخي هو إنتاج السلع، وذلك التداول المتنامي يعرف باسم التجارة، إذ يبدأ التاريخ الحديث لرأس المال في القرن السادس عشر، مع قيام نظام تجاري عالمي، وفتح السوق العالمية، وتنتج الأشكال الاقتصادية التي تولدها عملية التداول في النهاية نقود، ويعتبر الناتج الأخير لتداول السلع أول شكل يظهر به رأس المال⁴ وللاستثمار في هذا رأس المال تم تنظيم التبادلات و التعاملات الاقتصادية، من خلال العملية التبادلية، التي تمثل أول شكل يظهر به رأس مال، التي أسست لبداية العقلانية في الحياة الاقتصادية، اختصرها كارل ماركس مع بداية القرن السادس عشر، رغم أن الإنسان و عبر مختلف تفاعلاته و تعاملاته الاقتصادية في مختلف الحضارات الإنسانية، كانت هناك تبادلات مادية ورؤوس أموال ميزتها طبيعة الحياة الاجتماعية في ذلك الوقت.

ومن خلال ما تقدم فإن رأس المال هو كل ما يمتلكه الإنسان و ما أنتجه، ويسعى لاستثماره خاصة من الطبيعة، من منطلق غناها، حيث يسعى لإستغلالها و ترويضها بما يخدم أهدافه، لإنتاج سلع و خدمات، ولأجل ذلك تم ضبط التبادلات و التعاملات الاقتصادية ضمن حيز قانوني يضمن عقلانية التسيير والاستثمار في هذا رأس المال.

ولقد وسع بيار بورديو مفهوم رأس المال كما هو عند ماركس من الطبيعة الاقتصادية المحضة إلى الطبيعة الاجتماعية بحيث اعتبره طاقة اجتماعية يمتلكها الفرد، ويعتمد عليها في التمييز والمنافسة، وعبر كل ما يمتلكه ويراكمه الأفراد من رساميل رمزية واجتماعية و ثقافية ومن خلال ذلك حاول بورديو أن يعطي للمفهوم أكثر عمقا، ويخرجه من دائرة الرؤية الأحادية الاقتصادية الضيقة، إلى رؤية متعددة الجوانب من خلال تقسيمه لرؤوس أموال اجتماعية وثقافية ورمزية، دون إهمال الجانب الإقتصادي في الحياة الاجتماعية.

¹ خليل الجر، المعجم العربي الحديث لاروس، مكتبة لاروس، باريس، 1987، 564.

² سهيل ادريس، جبور عبد النور، المنهل قاموس فرنسي عربي، ط11، دار الآداب، بيروت، 1990، ص 163.

³ Dictionnaire *petit Larousse, 2eme édition*, Larousse seger, canada, 2004,p59.

⁴ كارل ماركس، رأس المال، ط 1، ترجمة: راشد البراوي، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1947، ص 106.

- تعريف الاجرائي :

من تعاريف السابقة فإن رأس المال هو الجانب المادي بالمنطق الاقتصادي، الذي وهو الاموال والثروات وكل ماله قيمة مادية ، كما أن له جانباً إجتماعي غبارة عن طاقة يستثمرها الفرد للحصول على فوائد مادية ورمزية

❖ رأس المال الاجتماعي حسب بيار بورديو

قبل الاشارة إلى هذا المفهوم من الجانب الاصطلاحي يجب التوضيح أن عالم الاجتماع بيار من خلال بورديو (Pierre Bourdieu) قد أعاب على علماء الاقتصاد منذ الستينات النظرة الأحادية، . إفتراضهم إشتغال رأس المال الاقتصادي بشكل مستقل و منفصل، حيث إفترضوا حدوث تراكم اقتصادي وفق نماذج اقتصادية صرفة، وقد بين بورديو أن إعادة إنتاج رأس المال الاقتصادي، وتناميه يفترض بالضرورة تحوله نحو أشكال أخرى من رؤوس الأموال الثقافي و الرمزي ، ومن ثم تحوله نحو رأس مال اجتماعي، وعليه فإن هذا الأخير يحتزل كل أشكال رؤوس الأموال الغير الاقتصادية ، التي لا يمكن للنماء الاقتصادي أن يتحقق من دونها.

و عرف بيار بورديو رأس المال الاجتماعي بإعتباره مجموعة من المصادر المتوفرة أو الكامنة المرتبطة

بملكية شبكة دائمة من العلاقات المرسمة عبر التعارف المتبادل، والمرتبطة بالانتماء لمجموعة من الأعوان المتحدين بروابط مستقرة و مثمرة قائمة على تبادلات مادية ورمزية متلاحمة¹.

كما يمثل مجموعة من المصادر التي تنتجها شبكة علاقات الفاعل الاجتماعي ضمن أطر و قواعد اجتماعية، تبدأ بالتفاعل والانفتاح على الفاعلين الآخرين، مما ينتج تعارف متبادل وعلاقات متكررة، تنتج الانتماء و روابط مستقرة، بغية تحقيق عوائد مادية ورمزية.

لقد بين بيار بورديو من خلال هذا التعريف رأس المال الاجتماعي باعتباره مجموعة من المصادر ناتجة عن مختلف التفاعلات الاجتماعية للفرد، تبني لديه شبكة من العلاقات ،ينفتح من خلالها الفرد مع الآخرين سواء ضمن علاقات ظرفية أو دائمة، وفق أهدافه الفردية أو الجماعية ، وينتج هذا الجانب العلائقي أطر و قواعد اجتماعية تضبط الفعل والممارسات الاجتماعية للفرد و تتيح له الحصول على عوائد مادية ورمزية، وهو ما يوضح الطبيعة الاجتماعية للفاعل الاجتماعية من جهة، وحاجاته المتعددة التي لا تتحقق إلا ضمن الجماعة من جهة أخرى. كما يشير رأس المال الاجتماعي إلى جميع الموارد التي يمكن للفرد الوصول إليها، من خلال جميع علاقاته المباشرة (اتصالاته الخاصة)، وغير مباشرة (علاقات اتصالاته)²

¹ التايب عائشة، النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011، ص.ص264-265.

² Yves alpe, alainbeitone, christinedollo, jean - renaudlambert, sandrine parayre, Lexique de sociologie, 3édition, dalloz, paris, 2010, p31.

ويبين هنا بيار بورديو إلى وظيفة رأس المال الاجتماعي بالنسبة للفرد، وما يمكن أن يحققه من موارد تحقق له أهدافه، وذلك من خلال جميع علاقاته التي بناط هو مباشرة، أو من خلال الاستفادة منها لتدعيم موارده، ويوضح بورديو عنصر من عناصر رأس المال الاجتماعي والمتمثل في العلاقات الاجتماعية، التي ليس بالضرورة أن تتحول إلى هذا رأس المال، إذا لم تتحول إلى روابط، من منطلق طبيعة العلاقات التي يربطها الفرد سواء كانت ظرفية أو دائمة، محدودة أو واسعة، تهدف لتحقيق رابط المصلحة أو أهداف أخرى، وعليه فقوة العلاقات الاجتماعية وديمومتها تبني روابط اجتماعية بين الفاعلين، وتنتج الإلتزام و الانسجام داخل الجماعة، ويحقق من خلالها الفرد فوائد دون الخروج على تلك القواعد التي وضعتها الجماعة لضبط الفعل و الممارسات الاجتماعية للفاعلين بما يخدم أهدافها و مصالحها.

وحسب معجم بيار بورديو يمثل رأس المال الاجتماعي جميع الإتصالات والعلاقات والمعارف و الصداقات والالتزامات، التي تعطي للكون عمق اجتماعي أكبر أو أقل قوة العمل وردة فعل أكثر أو أقل أهمية من حيث نوعية وكمية الإتصالات مع الأفراد¹

وهنا يوضح مصدر رأس المال الاجتماعي من خلال جميع التفاعلات الاجتماعية، التي ينخرط فيها في الحياة الاجتماعية، وتبدأ بالاتصالات و تتطور بعد ذلك إلى علاقات، يبنى من خلالها معارف و صداقات، يميزها الإلتزامات وفق ما يحدده والجماعة، حيث يمكن للجانب العلائقي أن يدعم مكانته الاجتماعية، ويتحقق له ذلك حسب طبيعة العلاقات التي بناها من حيث تنوعها ونوعيتها. كما أن رأس المال مدعوم بعدد من الإجراءات المؤسسية (حفلات، استقبال، تدشينات، أنشطة رياضية، منتدى، مؤتمر... الخ)، يسعى إلى إتاحة التبادلات الشرعية و إلى إقصاء التبادلات غير الشرعية²

يسعى ويبين هذا التعريف الجانب الرسمي لتلك العلاقات و نوعية هذه العلاقات التي تتميز طبقة عن أخرى، حيث يكون للإنخراط فيها بهدف تحقيق عوائد مادية ورمزية، مع إهمال و إقصاء التبادلات التي لا تدخل ضمن طبيعة الطبقة وخصائصها من جهة، وعدم تحقيق أهداف من جهة أخرى. كما أن المكانة الاجتماعية مقترنة بما يمتلكه العون من زيادة ممكنة للفوائد التي سماها بيار بورديو رؤوس الأموال، سواء على شكل منافع المادية رأس المال الاقتصادي، أو روابط اجتماعية رأس المال الاجتماعي، أو ما يمتلكه من مؤهلات و شهادات رأس المال الثقافي، وينتج عن ذلك هيبة وشرف و منزلة اجتماعية (رأس المال الرمزي)³

¹ stephane chevallier, christiane chauviré, op.cit,p19.

² ستيفان، شوفالبييه كريستيان شوفيري، معجم بورديو، ط1، ترجمة: الزهرة ابراهيم الشركة الجزائرية السورية، الجزائر، 2013، ص ص 163-164.

³ Natalie Rigaux, *Introduction à la sociologie par sept grands auteurs*, 1ere édition, groupe de boeck, bruxelles, 2008, P23.

إن ما يمتلكه الفرد من رؤوس أموال هي عبارة عن رصيد مادي و رمزي، عبر مجموعة من التفاعلات و العلاقات ضمن سيرورة زمانية و تاريخية طويلة، تدعم مكانة الفرد الإجتماعية حسب طبيعة علاقاته في الحياة الاجتماعية. كما أن مفهوم رأس المال الاجتماعي حسب تصور بيار بورديو يبين الجانب النفسي للعلاقات، أي رابط المصلحة التي تعد أساس في مختلف تفاعلات الاجتماعية، ولا يمكن نفيها دون تناسي طبيعة الكائن البشري الاجتماعي بطبعه الساعي لتحقيق إحتياجاته نفسية و إجتماعية دون إغفال إحتياجاته المادية.

ويشير روبرت بوتنام (Robert Putnam) أن الفكرة الجوهرية لرأس المال الاجتماعي تركز على قيمة الشبكات الاجتماعية، حيث تؤثر الصلات الاجتماعية في إنتاجية الأفراد والمجموعات. كما أن أهمية رأس المال الاجتماعي تبرز من خلال تنوع العلاقات و تبادل الخبرات و الأفكار بين أفراد المجتمع، مما ينعكس على المصلحة العامة، وينتج تدهور مستويات رأس المال الاجتماعي معاناة الجماعة ككل¹. إن شبكة العلاقات الاجتماعية النوعية تؤثر من الجانب الاقتصادي، من حيث إنتاجية الأفراد و الجماعات، كما أن طبيعة هذه العلاقات من حيث التنوع والإنتفاع المجتمعي عبر تبادل الأفكار و التجارب بين أفرادها، تنعكس بالإيجاب على الحياة الاجتماعية، كما أن فقدان العلاقات لقيمها و تدهورها، يمكن أن يشكل خطراً على الحياة الاجتماعية وهي النظرة الوظيفية التي يسعى من خلاله المجتمع كسوق أكبر في توظيف كل مصادره و موارده لتحقيق أهدافه، بما يضمن إستقرار النسق و تكامل واندماج أنساقه الفرعية، بما يضمن تحقيق الأهداف المجتمعية.

وفي هذا الصدد أكد جيمس كولمان (James Coleman) من خلال دراسته حول العلاقات

بين رأس مال الاجتماعي و البشري أن الصلات الاجتماعية المشتركة بقوة ترتبط عادة بالمستويات العليا من التحصيل التعليمي، حيث يتشكل رأس المال الاجتماعي من مجموعة من الموارد الداخلة في العلاقات الأسرية، وفي التنظيم الاجتماعي للجماعة، وهو مفيد للتطور المعرفي أو الاجتماعي للطفل أو الشخص²

ومن خلال هذا التعريف فقد أشار جيمس كولمان إلى أن إنفتاح الأفراد على مؤسسات التنشئة الاجتماعية منها التعليمية، تنتج علاقات و روابط متينة مقارنة بباقي العلاقات التي لم ترتقي إلى تحقيق مستوى عالي من التحصيل، كما يتشكل رأس المال الاجتماعي من العلاقات الأولية بدء بالأسرة إلى العلاقات الثانوية منها التفاعل مع المؤسسات كتنظيمات اجتماعية، التي تساعد في تنمية الفرد معرفياً و إجتماعياً، بما يؤهله للإندماج و الإندماج في الحياة الاجتماعية.

¹ جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة: محمد عثمان، ط 1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2009، ص ص 221-222.

² جون سكوت، المرجع نفسه، ص ص 223-224.

ويعتبر كل من بيار بورديو وجيمس كولمان أن رأس المال الاجتماعي هو قبل كل شيء مورد فردي، يتكون من العلاقات الشخصية التي يستطيع الفرد تعبئتها¹

ورغم اختلاف التوجه الفكري لكلا العالمين من منطلق أن جيمس كولمان هو ضمن الاتجاه الوظيفي، في حين ينتمي بيار بورديو للاتجاه الصراع، إلا أنهما اتفقا على أن رأس المال الاجتماعي هو مورد فردي، من منطلق أن الفرد هو الذي ينخرط في تلك التفاعلات و يبنى من خلالها علاقاته الاجتماعية، إلا أن هناك بعض العلاقات الاجتماعية للفرد ينخرط فيها بوعي أو دون وعي. منه، خاصة إذا انحصرت في الحقل القرابي، حيث يتم فرضها عليه من خلال القيود الاجتماعية، ومؤسسات التنشئة الاجتماعية وفي مقدمتها الأسرة.

كما يتكون رأس المال الاجتماعي من خبرات الفرد، التي يحملها ويكتسبها من خلال تاريخ حياته، والمواقف والأحداث الاجتماعية التي مر بها وعاشها في مختلف مراحل العمرية ضمن الحياة الاجتماعية² ويوضح هذا التعريف أن بناء رأس المال الاجتماعي للفرد وهو ليس نتاج اللحظة، بل هو نتاج تراكم سلسلة من التفاعلات والعلاقات الاجتماعية، التي ربطها الفرد مع أبناء جنسه، عبر سيرورة زمانية ومكانية طويلة، بدء بعلاقاته الأولية ضمن مؤسسات التنشئة الاجتماعية، إلى أن يفتح لبناء علاقات ثانوية خارج الأطر القرابية، ويكتسب من خلالها معارف وخبرات عبر ما عايشه في مسيرته الاجتماعية.

كما أشار مالك بن نبي من خلال مؤلفه شروط النهضة أن القضية ليس تكديس الثروة، ولكن في تحريك المال وتنشيطه بتوجيه أموال الأمة، وذلك بتحويل معناها الاجتماعية من أموال كاسدة إلى رأس مال متحرك، ينشط الفكر والعمل والحياة في البلاد³ إن طبيعة العلاقات الاجتماعية هي نتاج تمازج التجارب و تبادل الأفكار والرؤى، التي يدعم من خلالها عالم الأفكار.

حسب مالك بن نبي التي تعد تركة وثروة اجتماعية لا بد أن تفعل لبناء المجتمع، حيث لا يعتمد التغيير على الجانب المادي فقط، بل يحتاج كذلك إلى الجانب الفكري والثقافي لما له من دور لبناء فكر قابل للإنتاج و الإبداع، حيث يوظف من خلالها الجانب المادي في تفعيل الحياة الفكرية والعلمية، بما يضمن بناء وعي حقيقي وفكر منتج يتجاوز إستهلاك المعرفة وإعادة استهلاكها لخدمة التنمية الاجتماعية، فالتغيير يحتاج للأفكار، والأفكار تحتاج لتهيئة البيئة المناسبة لتحقيقها، والعمل المشترك وعلاقات منتجة، يدعمها الجانب المادي، لتجسيد تلك الأفكار على أرض الواقع.

¹ fredric lebaron, la sociologie, dunod, paris, 2009, p24.

² معن خليل العمر، علم اجتماع المعرفة، ط1، دار الشروق، عمان، 2007، ص65

³ مالك بن نبي، مشكلات الحضارة، شروط النهضة، ط1، ترجمة: عمر كامل مسقاوي، عبد الصبور شاهين، دار الوعي، الجزائر، 2013، ص121.

التعريف الاجرائي

ومن خلال ما تقدم من تعاريف يتبين أن رأس المال الاجتماعي يعتبر من المصادر التي يمكن من خلالها للفرد تحقيق عوائد مادية ورمزية، كما أنه يبنى من خلال مختلف تفاعلاته عبر الاتصالات و العلاقات التي تنتج روابط لاجتماعية بين الموظفين ، تجسد . من خلال بعض المؤشرات منها الانتماء والاتحاد والاستقرار داخل الجماعة، ويختلف رأس المال الاجتماعي من فرد إلى آخر ، حسب طبيعة العلاقات الاجتماعية التي يبنها، و التنوع و النوعية من جهة، واختلاف طبيعة الطبقة التي ينتمي إليها الفرد ، وتتحدد من خلالها مكانته داخل المؤسسة، ويتضح ذلك عن طريق التباين في العلاقات بين الموظفين ، إذ يمتلك الموظف ذو العلاقة اجتماعية متنوعة مكانة جيدة مقارنة بغيره

❖ الرأسمال الثقافي

- **الرأسمال :** يعني الرأسمال بالمفهوم السوسيولوجي كل ملك يمنح امتيازات اجتماعية. الثقافة لغة ثقف الشيء الثقف تعلم وتهذب وهي العلوم والمعارف والفنون التي يطلب العلم بها والحدق فيها¹.
- **اصطلاحا:** الثقافة في المعنى العام تعني المعارف العلمية والفنية والأدبية للفرد، وهي تقابل الإنسان المثقف بالفرد "الجاهل" وعلى مستوى المجتمع الشامل فإنها تعني التراث الخاص بالأعمال الفكرية والفنية أما في المعنى السوسيولوجي فإن الثقافة تعني مجموعة القيم والمعايير والممارسات المكتسبة والمشاركة عند مجموعة من الأشخاص²
- **الرأسمال الثقافي:** هو مجموعة المعارف والقدرات والمهارات النظرية والعملية في اطار ثقافة معينة ويتألف من الشواهد المدرسية والألقاب الثقافية التي تحول لمالكها مراكز ووضعيات تتحدد بحجمها ونوعها. كما أنه يقيس موارد الفرد الثقافية، مثل الدبلومات والشهادات العلمية والمهنية، والمنتوج الثقافي من مقالات وكتب ودراسات وأعمال ابداعية وثقافية وفنية وما يملكه من مهارات وكفاءات ومواهب وقدرات معرفية ومهنية وحرفية في مجال الثقافة³.
- **اجرائيا:** هي كل ما يكتسبه الفرد من مقومات هوية ولغة ودين من خلال تواصله الاجتماعي او اثناء العمل داخل المؤسسة من خلال مشاركتهم في الانشطة الثقافية او من خلال تبادل الثقافة بين الموظفين او من خلال الشهادات الحاصل عليها .

¹ مجمع اللغة العربية، 1989، المعجم الوجيز دار التحرير للطبع والنشر، مصر. ص 85

² بزاز، عبد الكريم علم اجتماع بيار بورديو دراسة لنيل شهادة دكتوراه (2006-2007) ص 105-106

³ حمداوي، احمد جميل المفاهيم السوسيولوجية عند بيبير بروديو مقال نشر في موقع المتمدن 7-03-2015، ص 11

❖ مكانة :

لغة : أسم مشتق من المكان أو الموقع فذكرت في القرآن الكريم بقوله تعالى: ﴿وَأذْكُرْ فِي الْكِتَابِ مَرْيَمَ إِذِ انْتَبَذَتْ مِنْ أَهْلِهَا مَكَانًا شَرْقِيًّا﴾ (سورة مريم الآية16).

كما تأخذ المكانة مفهوم منزلة الشخص في المجتمع في قوله تعالى: ﴿قَالُوا إِنْ يَسْرِقْ فَقَدْ سَرَقَ أَخٌ لَهُ مِنْ قَبْلُ فَأَسْرَهَا يُوسُفُ فِي نَفْسِهِ وَلَمْ يُبْدِهَا لَهُمْ قَالَ أَنْتُمْ شَرُّ مَكَانًا وَاللَّهُ أَعْلَمُ بِمَا تَصِفُونَ﴾ (سورة يوسف، الآية 177). وقوله تعالى: ﴿وَرَفَعْنَاهُ مَكَانًا عَلِيًّا﴾ (سورة مريم، الآية (75) أي منزلة عليا.

وتعرف المكانة في لسان العرب ف قيل التؤدة، وقد تمكن. ومر على مكينته أي على تؤدته المكانة، يعني المنزلة والمكانة المنزلة عند الملك . والجمع مكانات، ولا يجمع جمع التكسير، وقد مكن مكانة فهو مكين والجمع مُكناء. وتمكن كمكن المكان والمكانة واحد التهذيب¹

❖ **المكانة اصطلاحاً:** من جهة هي السمعة الاحترام الهيبية التقدير ، التي يتمتع بها الفرد. وهي عبارة عن هالة تحيط بالفرد ينتجها دوره الاجتماعي وتنتججه في نفس الوقت.

فيعرفها إحسان الحسن بقوله إن المكانة هي السمعة التي يتمتع بها الفرد والتي تعتمد على المركز الاجتماعي الذي يحتله في البناء الطبقي للمجتمع...، وبأنها درجة الاحترام والتقدير التي يحظى بها الفرد والتي تعتمد على سماته وخواصه الشخصية والاجتماعية والديمغرافية².

❖ **اجرائيا** وعليه فكل السمات والصفات السابقة للمكانة بدورها تعتمد على الكثير من المتغيرات كسلوك الموظف داخل المؤسسة العمومية وعلاقاته الاجتماعية وسماته الشخصية بل وعلى المركز الاجتماعي الذي يحتله الموظف في المؤسسة العمومية وفي نفس الوقت تعتمد على تمثل المجتمع لذلك المركز بالأساس من خلال محددات بنياته الاجتماعية والثقافية ومن جهة أخرى قد تأخذ المكانة النقيض ذلك

❖ المؤسسة :

● **اصطلاحا :** عرفها لتروشي : "المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط. ركز هذا التعريف إلى أن المؤسسة على الجانب الخارجي للمؤسسة باعتبارها بنا ومحيط يحوي الموارد المادية والبشرية .

¹ محمد ابن منظور بلا تاريخ لسان العرب المجلد الثالث. مصر: دار المعارف.ص4250.

² إحسان محمد الحسن. موسوعة علم الاجتماع (الإصدار الأول. بيروت، لبنان: الدار العربية للموسوعات.1999.ص.597-598.

- كما تعرف بأنها : "الإطار الذي يجمع بين العاملين و الوسائل و الإمكانيات التي بواسطتها يستطيع الإداري القيام بتنفيذ خطته.¹

❖ إجرائيا

المؤسسة العمومية :

المؤسسة هي المحيط و الحيز الذي يضم كل من الإمكانيات المادية والبشرية لتنفيذ الخططها تهدف لمصلحة عامة .

5)- أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيارنا لموضوع دور الراس مال الاجتماعي والثقافي في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة إلى مبررات ذاتية وأخرى موضوعية تمثلت فيما يلي :

1)- أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع نظرا لاندراجه ضمن مجال تخصصنا.
- الرغبة في التعرف على مدى تأثير الراس مال الاجتماعي والثقافي في المؤسسة العمومية وخاصة على مكانة الموظف
- ميولي الخاص الى دراسة كل ماله علاقة بعلم الاجتماع

2)- أسباب موضوعية

- العمل على دراسة موضوع الراس مال الاجتماعي والثقافي .
- معرفة الدور الذي يمكن أن يلعبه الراس مال الاجتماعي والثقافي تحديد مكانة الموظف في المؤسسة .
- اثناء المكتبة بالبحوث حول الراس مال الثقافي والاجتماعي .

¹ ناصر داداي عدون المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية العامة، دط، الجزائر، 1998، ص 9.

6- أهداف الدراسة:

- إبراز أهمية الراس مال الاجتماعي والثقافي في المؤسسة العمومية وخاصة على مكانة الموظف .
- الكشف عن البعد الاقتصادي الراس مال الاجتماعي والثقافي .

7- أهمية الدراسة:

إن لهذا الموضوع أهمية بالغة لما يقدمه من معلومات وحقائق عن الدور الراس مال الاجتماعي والثقافي ، على اعتبار أن مختلف المؤسسات بأنواعها تعتمد عليه بشكل كبير بغية إعطاء صورة واضحة عن جل نشاطاتها (فعاليات، خدمات، أعمال ثقافية والاجتماعية ... الخ) وتأكيدا منها على أهميتها في تنشيط هذا المجال.

الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى: قدم الباحث ضياء الدين صبري أحمد دار شريتح دراسة بعنوان: **درجة امتلاك رأس المال الاجتماعي في ريف محافظة رام الله والبيرة، 2007-2017**¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل خصائص محاور رأس المال الاجتماعي في الريف الفلسطيني في محافظة رام الله والبيرة المتمثلة في الثقة بالأفراد بالثقة بالمؤسسات العامة المشاركة الاجتماعية السياسية والمدنية، والمهنية، الشبكات الاجتماعية غير الرسمية والتضامن الاجتماعي، القيم والتوجهات المشتركة العمل الجماعي والتعاون) ، وتحديد أكثر رأس المال الاجتماعي أهمية للفرد عند اتخاذ قراره، وإظهار الفروقات في مستوى امتلاك رأس المال الاجتماعي صور ومحاوره تعزى للمتغيرات (الجنس الحالة الاجتماعية، الدخل المستوى التعليمي، الحالة العملية، مكان السكن، العمر، نوع النشاط الاقتصادي، مكان العمل، وقد طرح الباحث التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي درجة امتلاك رأس المال الاجتماعي في ريف محافظة رام الله والبيرة من 2007-2017؟
واندرجت تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي خصائص محاور رأس المال الاجتماعي الثقة بالأفراد، الثقة بالمؤسسات المشاركة الاجتماعية والسياسية والمدنية والمهنية ، الشبكات الاجتماعية غير الرسمية ، والتضامن الاجتماعي ، والتوجهات المشتركة، العمل الجماعي و التعاوني للريف الفلسطيني في محافظة رام الله والبيرة ؟

¹ ضياء الدين صبري أحمد دار شريتح، درجة امتلاك رأس المال الاجتماعي في ريف محافظة رام الله والبيرة 2007-2017 رسالة ماجستير - ، تخصص بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس، 2017.

- ما هي أكثر صور رأس المال الاجتماعي أهمية بالنسبة للفرد عند اتخاذ قراره في ريف محافظة رام الله والبيرة؟

- هل هناك فروقات في مستوى امتلاك رأس المال الاجتماعي في الريف الفلسطيني محافظة رام الله والبيرة، وتعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية الدخل المستوى التعليمي، الحالة العملية، مكان السكن، العمر، نوع النشاط الاقتصادي، مكان العمل)؟

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، من خلال مجتمع بحث يتكون أفراد فوق سن ثمانية عشر عاما، تم تحديد عينة عشوائية عنقودية ، عن طريق مرحلتين، أولا تم اختيار أربع قرى كعينة بحث من أصل سبعين قرية في محافظة رام الله والبيرة ، وتشكل 5.7% من المجتمع الأصلي، وبناء عليه كانت عينة البحث ، ممثلة في القرى الأربع التالية: (المزرعة القبلية المزرعة الشرقية شقبا، وعين سينيا)، ثانيا تم أخذ عينة احتمالية عشوائية منتظمة قدرها 400 فرد من الأربع قرى سابقة الذكر.

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- إن الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي التي يمتلكها الأفراد في ريف محافظة رام الله والبيرة هي درجة متوسطة، ولديهم رأس مال اجتماعي ترابطي ، وهو أعلى من رأس المال الاجتماعي التحسيري المتمثل في المؤسسات الرسمية والعلاقات الحديثة.

- إن العمل الجماعي والتعاون هو أعلى درجات محاور رأس المال الاجتماعي.

- المشاركة الاجتماعية (المهنية السياسية المدنية هو أقل درجة من محاور رأس المال الاجتماعي في ريف محافظة رام الله والبيرة، كما أن أقل درجة للمشاركة هي المشاركة السياسية بدرجة منخفضة.

- إن رأس المال الاجتماعي يقل كلما ابتعدت عن العلاقات القوية، فجدده بدرجة عالية في الحمولة أو العشيرة، ثم يتدرج إلى الأصدقاء والجيران ثم إلى المؤسسات الرسمية.

- إن غالبية العلاقات التي تنشأ بين الأفراد في ريف محافظة رام الله والبيرة هي علاقات مغلقة وغالبا ما تكون علاقات تربطهم بالحمولة أو العشيرة.

- إن الثقة بين الأفراد هي ثقة خاصة لا تتعدى حدودها الأفراد في بنية اجتماعية معينة (العشيرة مثلا)، بمعنى لا يملكون ثقة معممة.

- لا توجد علاقة بين رأس المال المادي ورأس المال الاجتماعي، بل يمتلك الأفراد نسبيا نفس درجة رأس المال الاجتماعي، ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة العلاقات الأولية، والقوية وتفوقها على العلاقات الثانوية الرسمية و الرأسية منها.

- هناك تباين في درجة امتلاك رأس المال الاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس مكان العمل للعاملين، و من قرية إلى قرية ، رغم التشابه في الخصائص، لكن يختلف الأفراد في التجارب، والحالة الاجتماعية ومستوى التعليم)
- لا يوجد فروق بين الفئات العمرية ونوع النشاط الاقتصادي في امتلاك رأس المال الاجتماعي، وأن الأثني هي الأقل حظاً في امتلاك رأس المال الاجتماعي.
- إن رأس المال الاجتماعي وخصائص محاوره هي الأساس لأي تقدم اقتصادي أو اجتماعي أو حتى صناعي، فهو يمثل الأرض الخصبة لأي مجتمع إما أن يكون أداة للتنمية والبناء، وإما له جانب مظلم تمثل في الهدم والتخلف.

أوجه الاستفادة . من هذه الدراسة

إن هذه الدراسة أبرزت المحاور الأساسية للرأس المال الاجتماعي، وما لها من دور في تحقيق التنمية، خاصة وأنها أوضحت نوعين من رأس المال الاجتماعي، أولهما رأس المال الاجتماعي الترابطي، والذي يتجسد في صلات و العلاقات و الروابط الاجتماعية ضمن العلاقات الأولوية، ثم تليها رأس المال الاجتماعي التجسيري، والمتعلق بالانفتاح على مختلف العلاقات الاجتماعية خاصة منها الرسمية عبر مؤسسات المجتمع، لقد تطرقت هذه الدراسة لمفهوم رأس المال الاجتماعي وهو أحد متغيرات الدراسة الحالية، أما من الجانب المنهجي فإعتمد الباحث على المنهج الوصفي و الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وهي نفس الإجراءات المتبعة في الدراسة الحالية مع الاختلاف في مجتمع البحث و كيفية اختيار العينة.

الدراسة الثانية :

قدمت الباحثة سعاد محمد مكي أبوزيد دراسة بعنوان الثقة كمؤشر لرأس المال الاجتماعي دراسة ميدانية للثقة عند الموظفين بجامعة بنغازي¹

و هدفت هذه الدراسة إلى إبراز عنصر الثقة والتأكيد على أهميتها وفعاليتها في تكوين رأس المال الاجتماعي، وأثرها في عملية التنمية، ورصد مستويات الثقة في خمس دوائر، وهي الأسرة والأقارب، والأصدقاء والحوار و العلاقات العامة بين أفراد المجتمع ودائرة العمل ودائرة السلطة السياسية، وتم طرح التساؤل الرئيسي التالي: إلى أي مدى تنتشر الثقة في المجتمع الليبي؟ و إلى أي مدى تختلف قوة الثقة في مستويات ودوائر العلاقات الاجتماعية على اختلافها بين أفراد المجتمع؟

¹ سعاد محمد مكي أبوزيد الثقة كمؤشر لرأس المال الاجتماعي، دراسة ميدانية للثقة عند الموظفين بجامعة بنغازي، قسم علم الاجتماع، جامعة بنغازي، 2012.

المدخل المنهجي للدراسة

واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، أما مجتمع الدراسة فتمثل في موظفي كليات جامعة بنغازي، والبالغ عددهم 1088 موظفا في 13 كلية، تم أخذ عينة عشوائية بسيطة بنسبة 10%، والتي بلغت 109 موظفا و استخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

ارتفاع معدل الثقة في المستوى الأول المتمثل في دائرة الأسرة، وتراجعت معدلات الثقة في باقي

المستويات، كما سجل الإحجام على منح الثقة المطلقة، والميل نحو الثقة الحذرة.

سجلت الدراسة فروق على مستوى متغير النوع، فالذكور أظهروا ثقة أكبر من الإناث في عدد من الدوائر و المستويات، كان أبرزها الثقة بالأقارب والجيران، وفي مجال العمل، مما يمكن أن نستنج أن الذكور أكثر ميلا لمنح الثقة، بينما الإناث أكثر ميلا للريبة و التوجس.

أهمية الثقة في تكوين رأس المال الاجتماعي.

الدور المهم الذي يمكن أن يلعبه رأس المال الاجتماعي في دعم برامج التنمية

أوجه الاستفادة من هذه الدراسة

لقد ركزت هذه الدراسة على بعد مركزي في الدراسة الحالية، والذي تمثل في الثقة كعامل أساسي في تكوين

رأس المال الاجتماعي في المجتمع الليبي، خاصة بعد الأزمة التي مرت بها، وسقوط النظام السابق، كما بينت الدور الذي يمكن أن يلعبه رأس المال الاجتماعي كمتغير من متغيرات الدراسة الحالية في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة العمومية، والذي يمكن أن يلعب دورا محوريا في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة العمومية، خاصة إذا كان هناك تأسيس لثقافة العمل الجماعي، وبناء الثقة بين الفاعلين في المؤسسة، بما يسمح في تحسين مردود العمل، ورغم اختلاف مجتمع الدراسة الذي تضمن موظفو كليات جامعة بنغازي، واقتصر الدراسة الحالية على موظفين من المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط كما انها ضرورية لبناء رأس المال الاجتماعي، الذي يمكن أن يلعب دورا محورا في تحديد مكانة موظف داخل المؤسسة العمومية، ومن الجانب المنهجي اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والإستبيان كأداة لجمع البيانات، وهي نفس الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الحالية.

الدراسة الثالثة : قدم الباحث روبرت بوتنام دراسة عن كيفية تطور المؤسسات و كيفية تكيفها مع البيئة الاجتماعية¹

وهدفت هذه الدراسة لدراسة الحياة المدنية في الأقاليم الإيطالية، بغية الإلمام بالجوانب المختلفة للحياة السياسية فيها، واستعان الباحث على المقابلات في جمع المادة العلمية، من قبل أعضاء المجالس التي يتم انتخابها حديثا في العديد من الأقاليم المنتشرة على طول الجزيرة الإيطالية، لقياس التطور المؤسسي، كما استخدم المقارنة بين الأقاليم لوجود اختلافات واضحة و نجاح حكومات وفشل أخرى، مع الاستعانة بالمنهج التاريخي لدراسة التطور التاريخي للمؤسسات عبر الأقاليم الإيطالية، وكان السؤال الجوهرى الذي انطلقت منه الدراسة تمثل في: لماذا تنجح بعض الحكومات الديمقراطية و تفشل أخرى؟

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- إن التماسك المؤسسي يركز على الإحساس بالانتماء للمجتمع، مما ينتج التعاون بين أعضائه.
 - معايير التبادل وشبكات المشاركة الاجتماعية تسهل تدفق المعلومات .
 - يعتمد الابتكار على التفاعل الغير الرسمي بين أعضاء المؤسسة (التفاعل خارج إطار العمل).
 - الثقة المتبادلة و التعاون الاجتماعي والإحساس العالي بالواجب المدني.
 - التعاون الطوعي يرجع لامتلاك المجتمع مورث ومخزون كبير من رأس المال الاجتماعي، في شكل معايير المبادلة وشبكات المشاركة المدنية.
 - إن رأس المال الاجتماعي يشير إلى مقومات التنظيم الاجتماعي والتي تتمثل في الثقة والمعايير والشبكات.
 - في الأقاليم التي تكفل الحقوق المدنية في إيطاليا كانت الثقة الاجتماعية لزمن طويل مكونا أساسيا . من السائدة، التي جعلت الحركية الاقتصادية والأداء الحكومي متواصلًا.
- المعتقدات

- كلما زادت الثقة في المجتمع زاد، التعاون، كما أن التعاون في حد ذاته يولد الثقة، والتراكم المطرد في رأس المال الاجتماعي يعد جزءا جوهريا في تحقيق الحياة المدنية الحقيقية.

¹ روبرت بوتنام ، كيف تنجح الديمقراطية: تقاليد المجتمع المدني في إيطاليا الحديثة، ترجمة: إناسعفت الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة

أوجه الاستفادة من هذه الدراسة

أبرزت هذه الدراسة إسهام الجوانب الغير الرسمية للمجتمع منها المجتمع المدني و الموروث الثقافي للأقاليم الإيطالية، في تحقيق الديمقراطية، والحركية الاقتصادية وتطور الأداء الحكومي في الأقاليم الشمالية، مقارنة بالأقاليم الجنوبية، حيث أشار بوتنام إلى نقاط جوهرية تنمي رأس المال الاجتماعي للأفراد منها: الثقة المتبادلة و التعاون الاجتماعي، و العمل التطوعي، حيث تلعب دورا كبيرا في تنمية الجوانب السياسية و الاقتصادية من خلال مكتسبات الأقاليم الإيطالية، فالروابط و العلاقات الاجتماعية المبنية على تلك العناصر ، تنتج التماسك المجتمعي و تحقق الديمقراطية، وهو ما حقق رأس المال الاجتماعي في تلك الأقاليم، ويعد هذا الأخير من متغيرات الدراسة الحالية، والذي يمكن أن يدعم إنتاج العملي ، عن طريق توفير الحرية و الديمقراطية ، ورفع القيود والأطر الاجتماعية، التي تفرض عن طريق الضمير الجمعي، الذي يوجه الفاعل و يضبط سلوكه، وفق ما يريده المجتمع (الحتمية الاجتماعية)، فالجو العملي داخل المؤسسات يحتاج إلى ثقة متبادلة، والتعاون والمبادأة والمبادرة ضمن فرق العمل(العمل التشاركي)، الذي يطور رأس المال العلمي والاجتماعي للموظف ويحقق له قفزات نوعية في تنمية العمل بالمؤسسة العمومية

الفصل الأول

الفصل الاول الراس مال الاجتماعي والثقافي

تمهيد

1- ماهية الراس مال الاجتماعي

1-1- مفهوم ونشأة راس مال الاجتماعي

1-2- مكونات وانواع الراس مال الاجتماعي

1-3- وظائف واهمية الراس مال الاجتماعي

1-4- مصادر وخصائص الراس المال الاجتماعي

2- ماهية راس المال الثقافي

2-1 - مفهوم راس مال الثقافي

2-2 - نظرية بييربوربوحول راس مال الثقافي

2-3 - مقومات الهوية الثقافية

2-4 - تبدلات الراس مال الثقافي

3- خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر رأس المال الاجتماعي و الثقافي من بين المفاهيم التي استفاض في تعريفها العديد. العلماء من العالمية و حتى الهيئات الدولية، إذ تسعى من خلال وضع مفهوم واضح ، للاستثمار في الجانب العلائقي و الاجتماعي للإنسان للدور المحوري الذي يمكن أن يلعبه في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وحتى الثقافية و العلمية، من منطلق أن ثقافة العمل الجماعي، عن طريق كثافة العلاقات الاجتماعية ضمن اهداف محددة، ومنهجية علمية ، يمكن أن يكون له أثر على الفرد، سنبين في هذا الفصل ما هو الرأس مال الاجتماعي والثقافي.

1-1- ماهية رأس المال الاجتماعي.

1-1- مفهوم و نشأة رأس المال الاجتماعي

اولا: مفهوم رأس المال الاجتماعي :

➤ من الجانب الاقتصادي يعرف البنك الدولي: الرأسمال الاجتماع على انه مجموعة من المؤسسات والعلاقات والقيم، التي تشكل نوعية وكمية التفاعلات الاجتماعية، وهو ما يحقق الترابط المجتمعي، وهو ضروري للتنمية المستدامة. وتعرفه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية باعتباره الشبكات الاجتماعية والقيم والمعايير المشتركة، التي تسهل التعاون داخل المجموعات، لتحقيق منافع متبادلة، كما تصنف المنظمة الشبكات الاجتماعية إلى ثلاث مجموعات:

- الروابط القرابية وهم الأفراد الذين يشتركون في هوية مشتركة واضحة، كالأسرة والأصدقاء المقربين.
- الجسور هم أفراد بينهم علاقات مهمة، ولكنها اقل قوة من الروابط، كالمعارف وزملاء العمل.
- الترابطات وجود علاقات رأسية بين أفراد من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.¹

➤ ومن الجانب الاجتماعي يعتبر الرأسمال الاجتماعي ناتج عن النظم الاجتماعية والثقافية ومنها الدين والعادات والتقاليد والخبرات التاريخية المشتركة، والتراث وغيرها من النظم، إذ ينشأ هذا الرأسمال من التفاعل البشري المتكرر.²

✓ ولقد عرفه بورديو: بأنه مجموع الموارد الحقيقية أو المتوقعة المرتبطة بشبكات وعلاقات متبادلة بدورها، وقد يكون التفاعل هو جزء من مفهوم الرأسمال الاجتماعي، الذي يمكن الناس من بناء المجتمعات، والاعتماد على بعضهم البعض، وربط النسيج الاجتماعي، وتدعيم خبرات الشبكات الاجتماعية والعلاقات، و إيجاد الثقة بين الأفراد.³

¹سمية احمد عبد المولى ، رأس المال الاجتماعي وإعادة توزيع الدخل في مصر، بحوث اقتصادية عربية ،مصر، العدد 65، 2014، ص 97.

²علي الطراح غسان سنو، التنمية البشرية في المجتمعات النامية و المتحولة، ط 1 ، دار النهضة العربية، بيروت، 2004، و ص 08-07

³منال محمد عباس، الفقر الحضري وتحديات التنمية في ظل الألفية الجديدة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2015، ص92

ويتشكل الرأس مال الاجتماعي حسب جيمس كولمان من عنصرين مهمين:

- اتحادات موضوعية غير ذاتية بين الأفراد ارتباط الأفراد في الحيز الاجتماعي.
- التنوع الذاتي أو الشخصي من الصلات وهي الصلات التبادلية ذات الثقة بين الأفراد.¹

➤ أما من الجانب السياسي أشار بوتنام للدور الجوهري الذي يلعبه الرأس مال الاجتماعي في الحياة السياسية و الاجتماعية، فمن خلال كتابه تفعيل الديمقراطية، أبرز كيفية تأثير العلاقات الاجتماعية في الديمقراطية، فالعلاقة هامة بين مساهمة الجمعيات المدنية الغير حكومية في إقليم إيطاليا و فعالية المؤسسات الحكومية في الإقليم نفسه، فكلما زادت المساهمة زادت فعاليتها وعلى جانب التعامل المدني يبدأ حسب بوتنام من الشبكات التنظيمية، والرأس مال الاجتماعي، ومعايير التبادل، وما بنته الثقة، والتي أشار إليه بقوله: لن يكون بناء الرأس مال الوطني سهلا، ولكنه المفتاح لنجاح الديمقراطية.²

إن اكتساب الرأس مال الاجتماعي حسب فوكوياما يتطلب ترويضاً وتعوداً على الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمجتمع، كما يتطلب في السياق ذاته اكتساب مجموعة من الفضائل الأخلاقية مثل الإخلاص والأمانة والجدارة بالثقة، ثم تبني الجماعة جملة من المعايير المشتركة، قبل أن يصبح بالإمكان تعميم الثقة بين أعضائها.³

كما يعتبره بأنه القدرة التي تنبع من شيوع الثقة في المجتمع، إذ تعتبر المجتمعات التي تمتلك ثقة مجتمعية أكثر، تنتج رأس مال اجتماعي أكبر من خلاله يكون المجتمع أكثر استعداداً لتحقيق التقدم⁴، وللرأس مال الاجتماعي تبعات مهمة تؤثر ايجابيا في طبيعة الاقتصاد الصناعي، لان المستوى المرتفع من الثقة مجموعة واسعة ومتنوعة من العلاقات الاجتماعية.⁵

سيسمح بظهور و يستنتج من ذلك فوكوياما أن نجاح التجارب التنموية الآسيوية كان نتيجة العلاقة الترابطية بين الثقة والرأس مال الاجتماعي، عن طريق الثقافة الآسيوية و القيم الكونفوشيوسية ، والتي تعد المسئول الأول على هذه النهضة، إذ قال "أن العامل المهم في معجزة آسيا ليست السياسة الصناعية وإنما الثقافة"، كما أن

¹ محمد نبيل جامع علم الاجتماع الريفي والتنمية الريفية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص338.

² نشار تيللي، الديمقراطية، ترجمة: محمد فاضل طباح، ط 1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2010، ص 161.

³ فرنسيس فوكوياما، مرجع سبق ذكره، ص60.

⁴ محمد عبد العزيز ربيع التنمية المجتمعية المستدامة، ط 1، البازوري عمان 2015، ص 243

⁵ فرنسيس فوكوياما، مرجع سبق ذكره، ص61.

القيم الكونفوشيوسية كان لها الدور الايجابي في تحديد جوهر العلاقات الاجتماعية في المجتمع الصيني على مدى 2500 سنة، وهو مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تنظم حياة مجتمع سوي، وتسوده الثقة.¹

وعليه فالرأسمال الاجتماعي هو مجموعة من الموارد المتأصلة في العلاقات القائمة بين الأفراد في المنظمة، والتي تعكس خصائص العلاقات الاجتماعية داخلها والتي يمكن إدراكها من خلال توجههم نحو العمل الجماعي و الأهداف الجماعية، والثقة المشتركة، وهو بنفس الوقت صفة للأفراد العاملين المدركين لمزايا تعود على مكانتهم في المجموعة.²

ويعتبر الرأسمال الاجتماعي جزء لا يتجزأ من الرأسمال الفكري، ويعرف هذا الأخير بأنه يمثل نخبة من الأفراد يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية و التنظيمية، تمكنهم من إنتاج أفكار جديدة، أو تطوير أفكار قديمة، التي تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية، وتعظيم نقاط قوتها³

¹ محمد عبد العزيز ربيع، مرجع سابق، ص 241.

² مؤيد الساعدي، مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، ط 1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 142.

³ محمد نبيل جامع، مرجع سابق، ص 332.

ثانيا : نشأة وتطور مفهوم رأس المال الاجتماعي

هناك اختلاف بين الدارسين لهذا المفهوم حول الفترة الزمنية التي ظهر فيها، فهناك من يعتقد أن الجذور الأولى للمفهوم تعود إلى كتابات توكفيل Tocqueville عن الديمقراطية في الولايات المتحدة في القرن التاسع عشر ، والذي أشار إلى الترابط الاجتماعي ونزوع المواطنين إلى المشاركة في الحياة العامة، وهناك من يعتبر أن البداية الحقيقية تعود إلى كتابات هانيفان (Hanifain) في 1916م، والتي ربطت بين رأس المال الاجتماعي وبين ممارسات اجتماعية محددة، حيث نظر إليه على أنه الأصول المعنوية التي تحسب في الحياة اليومية للناس ، وتضم حسن النية والزمالة، التعاطف و الاتصال الاجتماعي بين الأفراد والعائلات والذين يشكلون وحدة اجتماعية.

إلا أن المفهوم لم يحظ باهتمام على نطاق واسع إلا في أواخر السبعينات مع ظهور كتابات المفكر الفرنسي بيير بورديو Bourdieu وكتابات جيمس كولمان خلال الثمانينات، والذي حاول أن يربط بين رأس المال الاجتماعي والتقدم الاقتصادي.

كما تلتها أعمال روبرت بوتنام حول هذا المفهوم من خلال كتابه كيف تنجح الديمقراطية سنة 1993 ، إذ اعتبر أن رأس المال الاجتماعي يجسد مقومات التنظيم الاجتماعي ، التي تتمثل في الثقة والتعاون والتشبيك، والتي يمكن من خلالها الإسهام في تحقيق التطور والتقدم داخل المجتمع سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات) ، كما ذكر بوتنام في كتابه لعب البولنج المنفرد أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى الروابط بين الأفراد والشبكات الاجتماعية، ومعايير المعاملة بالمثل والجدارة بالثقة التي تنجم عنها، ويقول هنا بوتنام أن الجماعة التي يكون أعضاؤها جديرين بالثقة ويضعون ثقة بالغة في بعضهم البعض، فإنها سوف تكون أكثر قدرة على الإنجاز بالمقارنة مع الجماعات الأخرى ، التي تفتقر إلى الثقة بين أفرادها.¹

ظهر مفهوم الرأس مال الاجتماعي في دراسات المجتمع، ليوضح أهمية شبكات العلاقات بين الأفراد وأهميتها عبر الزمن لتكون أساسا للثقة والتعاون والعمل الجماعي، كما أشار هذا المفهوم على مستوى الفرد، والذي يتمثل في مجموعة الموارد المتأصلة في صلات عائلية، وفي منظمات اجتماعية في المجتمع، مفيدة لتنشئة الأطفال.

¹ زيري رمضان، رأس المال الاجتماعي، مركز صقر للدراسات والبحوث الإستراتيجية، على الموقع الإلكتروني:

<http://saqrcenter.net/?p=287> بتاريخ 21/05/2023، على الساعة: 12.10.

إن شبكة العلاقات بين الأفراد تشكل مصدرا قيما لإدارة الشؤون الاجتماعية، وتزويد أعضائها برأسمال العائد للجماعة، مما تصبح كرسيد للحصول على فوائد يتشكل الرأس مال الاجتماعي من شبكات الاختلاط والتعارف، وشبكات اتصال عن طريق الأصدقاء، التي تؤدي إلى التزامات دائمة، ويمكن لهذا الرأس مال النمو على شكل مكانة أو سمة اجتماعية، يحصل عليها الفرد جراء عضويته في شبكة علائقية محددة.¹

1-2- مكونات وانواع الرأس المال الاجتماعي:

اولا: مكونات الرأس المال الاجتماعي: يتكون رأس المال الاجتماعي من العناصر التالية:²

- ✓ بناء اجتماعي يمتد من الأسرة ليشمل جماعات الجيرة والأصدقاء والنوادي (أو ما تسمى جماعات المساعدة الذاتية)، كما يضم مؤسسات المجتمع المدني، وكل المؤسسات بكل صورها وأشكالها.
- ✓ مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تكون في إطار هذا البناء تقوم هذه العلاقات على مبادئ منها الثقة والتبادلية والالتزام خط الجماعة.
- ✓ فائض من الموارد الفيزيائية والبشرية يمتلكها أفراد الجماعة.
- ✓ الأفراد الذين انضموا طواعية إلى هذا البناء.
- ✓ مجموعة من الأهداف يسعى أعضاء الجماعة لتحقيقها.

أما فيما يتعلق بمصادر الرأس مال الاجتماعي فهناك مصادر تقليدية موجودة في الروابط التقليدية (كالدين، والأسرة و المدرسة و الروابط العرفية)، وأخرى تمثلت في المجتمع المدني والثقافة المدنية والتي تلعب دورا كبيرا في تنمية الرأس مال الاجتماعي حسب وجهة نظر بوتنام³

¹ مؤيد الساعدي، مرجع سابق، ص ص 140-141.

² أحمد إبراهيم حمزة، العمل الاجتماعي التطوعي، ط1، دار المسيرة، عمان، 2015، ص 228.

³ أحمد إبراهيم حمزة، المرجع نفسه، ص 229.

ثانيا: أنواع رأس المال الاجتماعي : لقد تعددت أنواع الرأسمال الاجتماعي ونذكر منها:

➤ من ناحية التفاعل الاجتماعي : هناك نوعان من رأس المال الاجتماعي هما:

● رأس المال الاجتماعي الفردي: يسعى الفرد في اغناء رأسماله الاجتماعي من خلال مختلف علاقاته الاجتماعية، وتبادلاته الخبراتية مع الأفراد، اذ يرتبط مع جهات فاعلة، ويكون في نفس الوقت جسرا، أو وسيط لإنشاء علاقة بين فرد او افراد آخرين مع بعضهم البعض، اي حلقة وصل بين هذه الجهات، ومن خلال تنوع علاقاته الاجتماعية يستفيد من المعلومات، وتلك الفائدة ذات طابع إستراتيجي يتراكم رأسمال الاجتماعي للفرد- سماكة اجتماعية، له سلطة وقوة للاستفادة من كل الموارد الممكنة.

● رأس المال الاجتماعي الجماعي: هو هيكل علائقي الأكثر من الشكل الأول، يمثل زمرة أو مجموعة، يؤدي الانغلاق العلائقي حسب كولمان الى تطوير القواعد والمعايير وخلق درجة عالية من الثقة بين الاشخاص، وحسب بيكر في دراسته للأسواق هناك نسبة علائقية متماسكة، وأعضاء مجموعة أكثر اتفاقا على قيمة الاصول أو الناس، هذا التماسك هو دعم للمجموعة، مما يضيف سلطتها الجماعية الى قوة كل أعضائها ، يولد هذا النوع من الهيكل العلائقي المترابط الكثيف، شعورا بالانتماء والتضامن¹

➤ من ناحية الرسمية: وتتضمن رأس المال الاجتماعي الرسمي، والآخر الغير رسمي.

● رأس المال الاجتماعي الرسمي: حيث يشمل مختلف العلاقات والروابط داخل إطار رسمي، والتي تبدأ تتشكل وتبنى عن طريق علاقة العمل المحددة، وفق قواعد واطر قانونية تضبط الفعل الاجتماعي.

● رأس المال الاجتماعي الغير رسمي: وتجسده مختلف العلاقات الاجتماعية، خارج الإطار الرسمي، منها الأسرة والأصدقاء والجيران، ويتميز هذا النوع بالترايط الاجتماعي والثقة بين أفرادها والتي لا تخرج عن إطارها المحلي المغلق²

إن رأسمال الجماعة هو سلعة جماعية يتشارك فيها الأفراد وتعزز إنشاء التماسك القوي، حيث تعتبر بنية الزمرة أكثر مقاومة للوقت، حيث أشار جيمس كولمان، إلى أن الانغلاق العلائقي يؤدي إلى تطوير القواعد،

¹ Olivier **Godchot, Nicolas Mariot, Revue Francaise de sociologie Les deux formes de capital social**, 2004, Cairain.Info P P10.00 بتاريخ 2023-02-07 على الساعة

² أنجي محمد عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 29.

والمعايير مع خلق درجة عالية من الثقة بين الأشخاص، إن هذه البنية العلائقية الكثيفة والمتماسكة، تولد الشعور بالانتماء والتضامن.¹

➤ التصنيف حسب نوع الجماعة:

- **الرأس مال الترابطي:** هو ذو مظهر داخلي، يتمثل في العلاقات مع الجماعات الأولية، المتمثلة في العشيرة، أو القرابة، والنسب و الجيران، وكافة أعضائه متمثلين ومتشابهين في خلفياتهم المختلفة، وتصف الروابط بينهم بالقوة، ويعتبر ذا مظهر داخلي، كون الثقة تبقى حبيسة أعضائها فقط، ولا يمكن تعميمها خارج نطاق هذه العلاقة.
- **الرأس مال الاجتماعي التجسيري:** ذو مظهر خارجي، وهو العلاقات بين أشخاص من خلفيات مختلفة، تتميز بالروابط الضعيفة، ويكون بينهم أهداف مشتركة، وغايات محددة، والذي يربط بين الأفراد، وقطاعات بعيدة عن بعضها البعض، ويعتبر ذا مظهر خارجي كون الثقة فيه، يمكن أن تعمم و تخرج خارج الدائرة الضيقة بين الأعضاء.²

1-3- وظائف واهمية رأس المال الاجتماعي

اولا : وظائف رأس المال الاجتماعي

للرأس مال الاجتماعي وظائف متعددة سواء على الجانب الفردي أو الجماعي، وحتى في المجالين السياسي و الاقتصادي، ومن بين هذه الوظائف نذكر:

- ✓ **على مستوى الفرد:** تبدو من خلال فكرة جيمس كولمان أن الفرد يسعى لتوسيع دائرة علاقاته الاجتماعية، بغية خلق رأس مال اجتماعي يعول عليه في المستقبل، في ضوء الالتزامات والتوقعات المتبادلة بين الأفراد، ضمن مناخ من الثقة والتضامن، والرغبة في المساعدة كل منهم الآخر عن طريق: انسياب وتوافر المعلومات التي يحتاجها الفرد، من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية.
- الاستفادة من الأفراد ذوي نفوذ والتأثير داخل شبكة العلاقات الاجتماعية في تحقيق أهداف الفرد ومصالحه.

¹ Olivier Godechot, *Nicolas MARIOT, Les deux formes du capital social, sur le site :*

l'heure 12.00/2023 <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2004-2-page-243.htm>, date 20/05/

² ضياء الدين صبري أحمد دار شريتج، مرجع سبق ذكره، ص ص 31-32.

✓ أما على مستوى الجماعة: يعتبر الرأسمال الاجتماعي كصمغ اجتماعي يعمل على:

المساعدة في تحقيق تماسك الجماعة وتكاملها.

- تمكين الجماعة للتعامل مع غيرها من الجماعات على نحو متناغم ومنسجم، ويتجسد ذلك في مؤسسات المجتمع المدني، كالأحزاب و النقابات، ففي ظل توافر شبكة علاقات اجتماعية يمكن لتلك المؤسسات القيام بأدوارها بكفاءة وفعالية بغية تحقيق أهدافها.

✓ في المجال السياسي: يعزز الرأسمال الاجتماعي نوعية الحياة القائمة على الترابط المدني، والذي يعد

ضروري لنجاح الأنظمة السياسية الديمقراطية المعاصرة، وهو ما أكده بوتنام و فوكوياما، من خلال اعتبار أن الرأسمال الاجتماعي يعني في مجمله الشبكات الاجتماعية و المعايير و القيم الايجابية، والتي تدفع المشاركين في العملية السياسية للعمل معا بفعالية، والسعي لتحقيق الأهداف الجماعية بنجاح.

✓ أما في المجال الاقتصادي: يمكن أن يلعب الرأسمال الاجتماعي دورا فعالا في تحديد مكانة فرد،

وذلك بتحفيز العمل الجماعي والتعاون والمشاركة وتبادل المعلومات، فهو يوفر بيئة مساعدة لتحقيق النمو الاقتصادي. (زيادة الإنتاجية، القدرة على إدارة المخاطر التسويق عن طريق ما يمتلك الأفراد من شبكات للعلاقات الاجتماعية ضمن المجال الاقتصادي).¹

ثانيا: أهمية رأس المال الاجتماعي: تتمثل أهميته فيما يلي:

✓ التزام الفرد تجاه المجموعة أو بالصالح العام دمج الفرد في أعمال ذات قيم وأهداف مشتركة).

✓ مرونة المنظمات: إذ يركز الرأسمال الاجتماعي على الهوية والعمل الجماعي والثقة العامة، من دون المغالاة في الرقابة الرسمية والحوافز الفردية.

✓ يعد آلية لإدارة العمل الجماعي بأكثر كفاءة (العمل الجماعي الناجح بدون رقابة قريبة، كما يعمل كتعويض وبديل عن نمط التسيير البيروقراطي).

✓ تطوير الرأسمال الفكري بوصفه مبررا للالتزام الفردي (من خلال تبادل المعارف والخبرات بين الأفراد). العلاقات الاجتماعية أداة لإيصال ونشر المعلومات، والتي تكون غالبا أكثر فعالية وقل كلفة من الآليات الأكثر رسمية.

✓ إنتاج الثقة العلائقية في تسهيل التبادل بين الأطراف، وتشجيع المرونة، والمشاركة في المخاطرة، ومن خلال ذلك يمكن أن يكون الرأسمال الاجتماعي العنصر الرئيسي في تبني

¹ علي عبد الرزاق حلي، هاني خميس أحمد عبده، مرجع سبق ذكره، ص ص 107-109.

الرأس مال الفكري، الذي يقدم ميزة تنافسية للشركة¹، ولقد أشار بوتنام (Putnam) إلى أن الثقة تسهل التعاون، كما أن التعاون يربي الثقة، وقد يقود إلى تطوير قواعد سلوكية عامة عبر الزمن مما يضاعف الرغبة في التبادل الاجتماعي.²

كما حدد بوتنام أهمية الرأسمال الاجتماعي في نقاط التالية:

- ✓ يسمح الرأسمال الاجتماعي للمواطنين بحل المشكلات الجماعية بسهولة.
- ✓ يعد ميكانيزم مؤسسي وقوة جمعية عن طريق المعايير والشبكات التي تضبط الفعل الاجتماعي.
- ✓ تحسين الوعي بطرق مختلفة لأعمال الناس، وثقتهم في الاتصال بالآخرين، كما تسهل الشبكات الاجتماعية الحصول على المعلومات الكاملة، والوصول إلى الأهداف، وعليه فالرأسمال الاجتماعي يساهم في تحسين حياة الأفراد الاجتماعية و النفسية.
- ✓ يؤدي إلى تماسك المجتمع ومنعه من الانهيار، مع تحديد هوية المجتمع والمحافظة عليها.
- ✓ بناء وتفعيل ثقافة المجتمع المدني والعمل التطوعي وبناء المنظمات الاجتماعية الفاعلة.
- ✓ المساعدة في مواجهة المشكلات المجتمعية.³

¹ مؤيد الساعدي، مرجع سابق، ص ص 142-144

² مؤيد الساعدي، مرجع سابق، 2011، ص 146

³ منال محمد عباس، مرجع سبق ذكره، ص ص 94-95

1-4- مصادر وخصائص الراس المال الاجتماعي

اولا : مصادر رأس المال الاجتماعي:

إن نجاح أي بناء اجتماعي في تكوين رصيد من رأس المال الاجتماعي يتوقف على قدرة هذا البناء على الاستفادة من شبكات الروابط والعلاقات الاجتماعية والقيم المتوفرة بين أعضائه، وتوسيع وتنمية هذه الروابط والعلاقات بما يمكن البناء الاجتماعي من تحقيق أهدافه.

وبذلك ثمة مصادر عدة تمتد من الجماعات الاجتماعية الأولية كالأُسرة وجماعة الجيرة، لتشمل المؤسسات غير الرسمية بما فيها جمعيات تنمية المجتمع وجماعات المساعدة الذاتية، بل أن رأس المال الاجتماعي يتولد في المؤسسات الحكومية منها و غير الحكومية، بما في ذلك الجمعيات الأهلية والنقابات والأحزاب¹ والجدير بالذكر في هذا الصدد أن فوكوياما قام بتصنيف المجتمعات وفقاً لشكل الروابط الاجتماعية السائدة فيها إلى مجتمعات أسرية تكون فيها العائلة وصلات القرى بشكلها الأوسع كالقبيلة والعشيرة النواة الأساسية لأي تفاعلات اجتماعية.

مصادر رأس المال الاجتماعي حسب الاستاذة عمران شادية وهما نوعين²:

أ) علاقات وشبكات يقيمها الأفراد مثل النقابات والأحزاب وجمعيات النفع العام.
ب) منظومة قيم تأتي على رأسها قيم الثقة والشفافية وتحمل الآخر والرغبة في التعاون والعقلانية
وقد قدم مشروع البنك الدولي لدراسة رأس المال الاجتماعي في البلدان النامية والمعرفة برأس المال الاجتماعي من أجل التنمية Social Capital For Development رسدا لمصادر رأس المال الاجتماعي، وتمثلت هذه المصادر فيما يلي³:

أ) الأسرة تلعب الأسرة دوراً في توفير الآليات اللازمة لتحقيق الرفاهية الاقتصادية وذلك عن طريق تنمية الروابط والعلاقات غير الرسمية خصوصاً في اطار الأسرة الممتدة Extended Family للمساعدة والتعاون داخلها بما يجعلها بمثابة شبكة للضمان الاجتماعي تقدم الخدمات والمساعدات لأعضائها في فترات الأزمات الاقتصادية أو الاجتماعية.

¹ عمران شادية، دور المرأة في الصعيد المصري في تراكم واهدار راس مال الاجتماعي .جامعة سوهاج 2006، تقرير

² عمران شادية .الدراسة البحثية المرأة في مجتمعاتنا على ساحة أطر حضارية متباينة، مؤتمر جامعة عين شمس، 2006

³ Grootaert, Christiaan and Thierry Van Bastelaer "Introduction and overview." In (2002)

- (ب) الروابط الاثنية أو الدينية اعتبر الباحثون الرابطة الاثنية أحد مصادر رأس المال الاجتماعي، إذ تؤثر على طريقة تنشئة الأفراد وتساهم في تشكيل وعيهم وأفكارهم تجاه أنفسهم وتجاه الآخرين، وهي بذلك تساهم في ربط مجموعة من الأفراد معاً، و من ثم ربطهم أو عزلهم عن المجتمع المحيط، كما تستطيع أن تحشد للموارد وتعبئها لخدمة أهداف محددة، وتساهم الروابط الاثنية أيضاً في اتاحة المزيد من الفرص أمام أعضائها لتحقيق أهداف مشتركة
- (ت) المجتمع المدني: يُعد المجتمع المدني أحد المصادر الهامة والأساسية لتكوين رأس المال الاجتماعي، وذلك في بعض المجتمعات خاصة المتقدمة منها والتي تتميز بارتفاع مستوى الوعي العام لدى مواطنيها، وارتفاع معدلات المشاركة في الحياة المدنية
- (ث) . القطاع العام: يشمل القطاع العام المؤسسات التابعة لإشراف الدولة وإدارتها حيث تقوم، إذ تستطيع هذه المؤسسات - من خلال اداراتها للعلاقة بين موظفيها بتدعيم ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة وهيئاتها، الأمر الذي يمكن ملاحظته بوضوح في المجتمعات التي انضوت في السابق تحت راية المعسكر الشرقي.

وثمة مصادر أخرى لرأس المال الاجتماعي غير تلك التي تم ذكرها آنفاً ومنها:

جماعات الجيرة، وجماعات الأصدقاء، وغيرها، وتتساوى هذه المصادر في أهميتها، وما يميز إحداها عن الآخر هو السياق التي تعمل فيه، ففي بعض المجتمعات يكون لمؤسسات الدولة، والمجتمع المدني أهمية كبيرة في تكوين رأس المال الاجتماعي، وهذا ينطبق على نظم الحكم الديمقراطية التي يتمتع فيها المجتمع المدني بقوة حقيقية في التأثير على عملية صنع القرار، إذ تتمتع الجمعيات غير الرسمية بقوة ونفوذ كبيرين، لأنها الأكثر قدرة على استيعاب الأفراد، وهي بذلك تساهم في تكوين رأس المال الاجتماعي.

ثانياً : خصائص رأس المال الاجتماعي¹

الخصائص المميزة لمفهوم رأس المال الاجتماعي منها على سبيل المثال:

يعد رأس المال الاجتماعي إذا ما أحسن استثماره بمثابة مصدراً من مصادر تحقيق الأهداف المجتمعية، مثله مثل رؤوس الأموال المختلفة، هذا إلى جانب التأكيد على أن أرصدة رأس المال الاجتماعي ليست ملكية خاصة لفرد أو جماعة أو مؤسسة، فعلى سبيل المثال أن سمعة شخص ما بأنه جدير بالثقة ويتحلى بمنظومة قيمية ايجابية تفيد الآخر مثلما تفيده، لأنها تمكنهما من المشاركة معا في تعاون متبادل يعود بالنفع عليهما.

¹ تاريخ الزيارة، 15/08/2023، سا 10:30. متاح على موقع www.hic-mena.org

- أ) يعتمد رأس المال الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية التي توجد بين أفراد المجتمع، والتي تقوم على التعاون والتساند، والثقة المتبادلة بينهم في إطار من منظومة قيمية ايجابية
- ب) يعد رأس المال الاجتماعي مكماً للصور الأخرى من رأس المال، وليس بديلاً لها.
- ت) يعد رأس المال الاجتماعي علامة بارزة من علامات التقدم، أو التخلف في أية أمة، حيث من المستحيل أن تتم التنمية المستدامة بدون وجود رأس مال اجتماعي منتج، ومبدع.
- ث) رأس المال الاجتماعي له أهمية كبرى في مجالات متعددة، منها على سبيل المثال:
- التنمية المستدامة في المجتمع تعليمياً، اقتصادياً سياسياً، اجتماعياً، وثقافياً.
 - يؤدي إلى تماسك المجتمع ومنعه من الانهيار، ويدعم الانتماء إليه.
 - بناء، وتفعيل ثقافة المجتمع المدني وثقافة التطوع في المجتمع..
 - تفعيل المشاركة الاجتماعية والسياسية في المجتمع من خلال بناء اجتماعي ديمقراطي.
 - يعد رأس المال الاجتماعي معياراً من معايير قياس السعادة لدى الأفراد في المجتمع، وشعورهم بالتوافق النفسي، والاجتماعي، ويدعم احساسهم بالرفاهية لما في ممارسات القيم الايجابية، والثقة، والتعاون الإنساني من وقع نفسى يسبب حال السعادة

2- ماهية رأس المال الثقافي2-1- مفهوم رأس المال الثقافي

على الرغم من أن «بورديو» هو من صاغ مفهوم رأس المال الثقافي Cultural Capital؛ فإن فكرة الثقافة - التي تُمثل مصدراً من مصادر المكانة والقوة. كانت موجودة ومتأصلة في النظرية الاجتماعية، خاصةً الفكر المرتبط بالطبقات في أعمال كل من ماكس فيبر» و«إميل دوركهايم». فلقد كتب «فيبر» بشكل موسع حول ما أطلق عليه جماعات المكانة Status Groups، ويقصد بهم الأفراد الذين تجمعهم ثقافة المكانة الواحدة أو المشتركة؛ أي الذين يمتلكون الهوية والقيم والأذواق الجمالية نفسها، وكذا أشكال الزي، والخطاب... إلخ، ويُعدُّ ذلك بالنسبة لهم مصدراً للشرف والتميز والتكريم. وأكد «فيبر» هنا على أن أي معيار للتباين والتميز - مهما كان هيناً - يُمكن أن يُفيد كأساس في تشكيل جماعة المكانة، وهذا التأكيد من قبل «فيبر» يظهر صداه لدى «بورديو» في استخدامه لمفهوم الاستبداد أو التعسف الثقافي Cultural Arbitrary لوصف رأس المال الثقافي، كذلك وفر فيبر» وصفاً وبياناً كلاسيكياً عن الدراسات الصينية التي ألفت الضوء على وصف (بورديو) للمتخصص المحترف الذي يستثمر رأس المال الثقافي بقوة كأساس للمطالبة والادعاء بمكانة النخبة. والشيء المحوري لدى فيبر « هو أن جماعات المكانة تستخدم كوسيلة للحفاظ على الحدود والفواصل القوية ضد الدخلاء، وذلك بهدف احتكار الموارد النادرة والفرص المتاحة بالسوق"¹.

ومن الفكر الدوركهايمي اشتق «بورديو» فكرة أن الثقافة ذات المركز الاجتماعي والمكانة الرفيعة لها سمة القدسية؛ أي إنها تنأى بنفسها عن العالم الواقعي اليومي، كما أنها تُشكل مجموعة الرموز الثقافية التي قوة الجماعة بأسلوب مادي وجذاب ومقنع. وجوهر مفهوم رأس المال الثقافي لدى بورديو» - من خلال استخداماته لهذا المفهوم أعماله عن فرنسا المعاصرة - هو معرفة الفرد بالثقافة الجمالية المتميزة ذات المركز الاجتماعي الرفيع وإدراكه لعناصرها، مثال ذلك الفنون الرفيعة، والثقافة الأدبية، والقدرة اللغوية. ويذهب «بورديو» إلى أن رأس المال الثقافي يتمثل في ثلاثة أشكال هي "²

الأول: الحالة المادية المتحددة أو المحسّمة وهي الحالة التي تتعلق

بترتيب وتنظيم العقل والجسد وهي تتطلب من الفرد بذل الوقت والجهد بهدف تكوين ومراكمة رأس المال الثقافي، ويبدل الفرد هنا الوقت والجهد؛ وذلك من أجل الارتقاء الذهني والاستيعاب ويبين هذا أن عملية اكتساب رأس المال الثقافي تُعد عملاً شخصياً أو تنمية ذاتية، ومجهوداً يبذله الشخص أو تكاليف شخصية

¹ عبد الغني عماد سوسولوجيا الثقافة.. المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006م.

² Pierre Bourdieu, The Forms of Capital, op. cit., pp. 244-248

يدفعها الفرد بنفسه لنفسه، وهذا الشكل من رأس المال الثقافي يمثل ثروة خارجية، تتحول مع الوقت والجهد إلى جزء يتحد في الفرد ويكون هويته، ولا يُمكن نقل هذا الشكل سواء بالمنح، أو الوراثة، أو الشراء، أو المبادلة.

الثاني: وهو الحالة الموضوعية مثال البضائع الثقافية (الصور، الكتب، والقواميس... إلخ)، ويعني هذا أن رأس المال الثقافي يتمثل في الأشياء المادية، ولذلك فهو قابل للنقل من حيث ماديته وهنا يُؤكد «بورديو» على وجود علاقة ما بين هذا الشكل من رأس المال الثقافي ورأس المال الاقتصادي؛ حيث إن ملكية الفرد لمثل هذه الأشياء المادية تتطلب منه أيضاً ملكية رصيد من رأس المال الاقتصادي، كما أن استخدام الفرد مثل هذه ملكية رصيد من رأس المال الاقتصادي، كما أن استخدام الفرد مثل هذه الأشياء المادية يتطلب منه امتلاك رصيد من رأس المال الثقافي، أو بالأحرى رأس مال ثقافي في شكله الأول، وهي الحالة المادية المتجسدة.

الثالث: وهي الحالة التنظيمية، وهي حالة التكوين العضوي، والتي تُقدم خصائص وسمات رأس المال الثقافي، كما في المؤهلات العلمية، وهذه الأخيرة هي إحدى الطرق لإثبات حقيقة امتلاك الفرد لرأس المال الثقافي. وهذه الحالة هي التي تفرق بين رأس المال الخاص بالتعليم الذاتي، ورأس المال الثقافي الخاص بالجماعة الحاكمة، والذي قد يتحصل على فوائد قليلة في سوق التبادل الاجتماعي، ورأس المال الثقافي المقرر أكاديمياً من خلال المؤهلات العلمية المعترف بها رسمياً، وهذه الأخيرة هي التي تمنح لحائزها قيمة مضمونة وشرعية، ويُشكل هذا جوهر الاختلاف ما بين المنافسة المعروفة رسمياً وشرعياً، وبين رأس المال الثقافي البسيط والذي يحتاج إلى إثبات ذاته باستمرار.

وهذا تقييم أولي لكل من لامونت Lamont و«لارو» Lareau لرؤية «بورديو»، فقد أشارا إلى عدم وضوح عبارات «بورديو» ومفاهيمه عن المال الثقافي؛ حيث إنها غالباً ما تكون غامضة، بل وفي بعض الأحيان متضاربة، وتفسيراته لا ترتبط بإشارات خاصة أو مجردة، وهذا بدوره أدى إلى فشل الباحثين في إخضاع نظرية «بورديو» للاختبار الإمبريقي¹. وانتهى كل من «لامونت» و«لارو» إلى أن رأس المال الثقافي فكرة مؤسسية تعني وجود قدر مشترك من الإشارات والمفاهيم الثقافية بين الطبقات العليا (مثال: المواقف الميول المعرفة الرسمية، السلوك، الأهداف الاعتمادات المستخدمة في عملية الاستبعاد الثقافي والاجتماعي، وهذا التعريف يؤكد على أن رأس المال الثقافي مورد له قيمة في السوق الذي ينشأ فيه الصراع من أجل التميّز، كما أنه قابل للدخار والاستثمار، ويمكن استخدامه للحصول على موارد أخرى²

¹ Paul W. Kingston, *The Unfulfilled Promise of Cultural Capital Theory, Sociology of Education*, - 12 Vol. 74, 2001, p.89.

² Michele Lamont, *Annette Lareou, Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments*, Sociological Theory, Vol. 6, No.2, Auto. 1988, p. 150-156.

ويذهب «ريتزر» إلى أن رأس المال الثقافي يتمثل في قدرة الفرد على معرفة الأشكال الثقافية المنظمة، والمؤسسة والتي تقع في قمة البناء الهيراركي للنظام الثقافي داخل المجتمع وكيفية استخدامها.¹

وتشير إليزابيث سيلفا Elizabeth Silva إلى أن مفهوم رأس المال الثقافي يشير إلى الاستثمار في الثقافة بوصفها رأس المال، يمكن أن تعود على الفرد بالربح والعوائد كما يمكن نقل هذا النوع من رأس المال عبر عمليات التنشئة الاجتماعية التي تتم داخل الأسرة والنظام التعليمي² ولقد ظهر تأثير «بورديو» بشكل واضح في العديد من المحاولات التي عاجلت مفهوم رأس المال الثقافي، فهناك أحد الباحثين يذهب إلى أن رأس المال الثقافي³ هو شكل من أشكال رأس المال، يوجد في العديد من الصور أهمها:

أ. الاعتياد على تصرفات وسلوكيات معينة، أو من خلال طريقة مميزة للسلوك، يتم اكتسابها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية.

ب - تراكم القيم الثقافية الموضوعية.

ت - التعليم الرسمي والمؤهلات العلمية والتدريبية.

وهناك من يذهب إلى أن رأس المال الثقافي يشير إلى التعليم والميول والاستعدادات الدائمة لاستيعاب الثقافة والتثقيف، وهذا يحدث من خلال عملية يبذل من أجلها الوقت وهذا الأخير يدل على استدماج الفرد لعناصر هذا الشكل من أشكال رأس المال، ويمكن على نحو سهل تحويل رأس المال الثقافي إلى الأشكال الأخرى من رأس المال⁴.

وذهب كل من موهر Mohr ودي ماجيو Dimaggio إلى أن رأس المال الثقافي مفهوم يُشير إلى الأذواق الرفيعة، والأدوات والأساليب الثقافية رفيعة المستوى، والتي تعترف بصلاحياتها الهيئات والمؤسسات الثقافية. ولقد علقت يسمح بعددٍ «سوزان» Susan على هذا التعريف بأنه غامض بدرجة كافية؛ لأنه واسع من التفسيرات⁵

¹ Paul W. Kingston, *The Unfulfilled Promise of Cultural Capital Theory*, op. cit., p. 89. George Ritzer, *Encyclopedia of Social Theory*, op. cit., p. 167.

² Elizabeth B. Silva, Homologies of Social Space and Elective Affinities: *Researching Cultural Capital*, *Sociology*, Vol. 40, No. 6, 2006, p.1173.

³ Helmut K. Anheier, Jurgen Gerhards, Frank P. Romo, *Forms of Capital and Social Structure* in - 16 *Cultural Fields: Examining Bordeaux's Social Topography*, op. cit., p. 862.

⁴ Alexander Lellatchitch, and Others, *The Filed of Career...Towards A New Theoretical* - 17 Perspective, op. cit., p.5.

⁵ Susan A. Dumais, Cultural Capital, *Gender, and School Success: The Role of Habitus*, - 18 *Sociology of Education*, Vol. 75, No. 1, Jan. 2002, p. 48.

أما «بورتس» Portes فيُعرّف رأس المال الثقافي بأنه أوراق الاعتماد الرسمي للمؤهلات التعليمية التي يمتلكها الفرد والتكوين المعقد وغير الملموس للقيم والمعرفة الخاصة بالأشكال الثقافية المرتبطة بالسلوك¹.

ولقد أشارت «سوزان» إلى أن تعريفات مفهوم رأس المال الثقافي تسير في عدد من الاتجاهات المتباينة²:

الاتجاه الأول ويُركز على المتغيرات المرتبطة بمدى مشاركة الفرد في الأنشطة الثقافية مثال: زيارة المتاحف، أو الذهاب لحفلات الموسيقى الكلاسيكية.

الاتجاه الثاني: يُركز على أن رأس المال الثقافي يظهر في شكل تحكيمي، بمعنى أن هناك جماعة ما سعت إلى وجوده، وذلك بهدف منع أو إقصاء جماعة أخرى من الحصول على موارد القوة.

الاتجاه الثالث: ركز أصحابه على مقاييس رأس المال الثقافي، التي تعكس المكانة الاجتماعية والاقتصادية بشكل واضح

و على عكس حرص «ريتزر» Ritzer على التمييز بين رأس المال البشري ورأس المال الثقافي؛ حيث إن رأس المال البشري يتضمن المهارات والمعلومات التي تُسهم في الحراك الاجتماعي للفرد، وهو يعمل داخل الأسواق الخاصة به «سوق العمل، أما رأس المال الثقافي فيعمل عبر التفاعل الاجتماعي، ونادراً ما يكون منتجاً اقتصادياً³. ويعلق الباحث هنا على رؤية «ريتزر» بأنها غير واضحة فإذا كان رأس المال البشري يتضمن المعلومات التي يمتلكها الفرد، فإن رأس المال البشري بهذا لا يتعد عن التفاعل الاجتماعي؛ لأن الفرد قد يحصل على جزء من رصيد المعلومات لديه من خلال عمليات التفاعل

الفرد قد يحصل على جزء من رصيد المعلومات لديه من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي، إضافة إلى أن رأس المال الثقافي لا يتعد عن سوق العمل، وهناك إمكانية لتحويل رأس المال الثقافي إلى رأس مال اقتصادي. وقد لاحظ الباحث أن هناك اتفاقاً على مؤشرات قياس رأس المال الثقافي على مستوى الدراسات الإمبريقية، ومن أهم المؤشرات التي تم الاعتماد عليها بشكل متكرر عدد الكتب في المنزل وما يرتبط بها من عادات القراءة، ونوع التعليم، وعدد سنوات الدراسة، والمؤهلات العلمية وأسلوب الحياة، والقيم المرتبطة بالتفضيلات الثقافية الراقية، والأنشطة الثقافية المتنوعة. ويُشير الباحث هنا إلى أن الاتفاق الذي تجسد ما بين الدراسات السابقة حول قياس رأس المال الثقافي جاء من خلال أن الفكر الذي طرحه «بورديو» حول هذا المفهوم جاء واضحاً ودقيقاً، ومارس تأثيراته على مختلف الباحثين الذين حاولوا الاستفادة من هذا المفهوم في فهم واقع

¹ Alejandro Portes, *The Two Meanings of Social Capital*, op. cit., p.2.

² Susan A Dumais, Cultural Capital, Gender, and School Success: *The Role of Habitus*, op. cit., - 20 pp. 48-49.

³ George Ritzer, *Encyclopedia of Social Theory*, op cit, p. 168.

مجتمعاتهم ودراسته. هذا بالإضافة إلى أن «بورديو» ناقش - بشكل واضح - مجموعة العناصر التي يمكن من خلالها قياس رأس المال الثقافي، وهي¹:

- أ- مستوى التعليم والألقاب العلمية المعتمدة.
- ب- عدد السنوات التي قضاها الشخص في الدراسة.
- ت- تردد الشخص على الأنشطة الثقافية
- ث- تردد الشخص على الأنشطة الثقافية والمشاركة فيها.

وقد تنوعت الأدوات التي تم الاعتماد عليها في دراسة رأس المال الثقافي، وتُعد المقابلات من أهم هذه الأدوات، يأتي بعدها الاستبيان، ولعل المقابلة تعد من أنسب الأدوات لدراسة رأس المال الثقافي وما يرتبط به من ممارسات؛ حيث إن مثل هذه الأداة توفر بيانات عميقة، وتُتيح للمبحوث الفرصة لكي يتحدث بحرية عن المتغيرات المرتبطة برأس المال الثقافي.

2-2- نظرية بيير بورديو حول الرأسمال الثقافي:

طرح بورديو منظومة مفهومية جديدة تركز عليها رؤيته للواقع، وهي رؤية مغايرة في كثير من جوانبها للرؤية الكلاسيكية في علم الاجتماع.

فمن خلال سبعة وثلاثين كتابا وما يناهز الأربعمئة مقالة قدم بورديو مصطلحات فنية صعبة تبدو للوهلة الأولى غامضة وصعبة المراس، بيد أن خلف هذه المفاهيم والمصطلحات المتنوعة والمربكة تكمن منظومة من المبادئ النظرية والادوات التصورية والمقاصد العلمية والسياسية، التي تمنح كتابات بورديو تماسكا وانتظاما ملحوظا.

لقد أعاد بورديو قراءة المفاهيم الكلاسيكية في علم الاجتماع، فأضفى عليها أبعادا جديدة، ومنحها أفاقا سوسيولوجية أكثر اتساعا كما أنه قام بصياغة مفاهيم جديدة أسهمت في إثراء المعجم السوسيولوجي، زمن ثم تطوير النظرية في علم الاجتماع²

ومن بين المفاهيم التي طرحها مفهوم الرأسمال الذي يمثل مفهوما مركزيا آخر في المشروع النظري لبورديو، والمفهوم مستمد أساسا كما هو معروف من علم الاقتصاد الكلاسيكي، ويعني الثروة المتراكمة. إن استخدام بورديو لمفهوم رأس المال لا يقتصر فقط على البعد الاقتصادي "الكلاسيكي"، وإنما يتجاوز ذلك إلى أبعاد

¹Michele Lamont, Annette Lareau, Cultural Capital: *Allusions, Gaps and Glissandos in Recent* Theoretical Developments, op cit, p. 155.

²عبد العظيم، حسني ابراهيم، *الجسد والطبقة راس مال الثقافي: قراءة سوسيولوجيا* بيير برديو، مجلة اضافات العدد 15، 2011، ص60.

أخرى متنوعة . فهناك عدة صور الرأس المال مثل رأس المال الثقافي، ورأس المال الاجتماعي، أن رأس المال الرمزي، وتعكس تلك الرؤية لرأس المال تفسيراً متعدد الأبعاد للظواهر الاجتماعية، فهو يرى العالم الاجتماعي يمكن إدراكه كفضاء متعدد الأبعاد يتشكل واقياً من خلال الهيمنة على الأشكال المتنوعة لرأس المال. إن الرأس المال الاقتصادي يرتبط مباشرة بالثروة، أما الأشكال الأخرى لرأس المال فتمثل صورة من صور القوة في المجتمع¹.

يميز بورديو بين عدة أشكال لرأس المال، مغايرة لرأس المال الاقتصادي، والتي من بينهم:

● رأس المال الثقافي: يعبر مفهوم رأس المال الثقافي عن مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة والتي اختيرت لكونها جديدة بإعادة إنتاجها واستمرارها ونقلها خلال العملية التربوية

ويقرر بورديو أن رأسمال الثقافي يتشكل من خلال الإلمام والاعتقاد على الثقافة السائدة في المجتمع وخاصة القدرة على فهم واستخدام لغة راقية " Educated Language ، ويؤكد على أن امتلاك رأس المال الثقافي يختلف باختلاف الطبقات فيقول الاختلافات في الرأسمال الثقافي مؤشر للاختلافات بين الطبقات²) ولهذا فإن النظام التعليمي يدعم امتلاك هذا النمط من رأس المال، وهذا يجعل من الصعوبة بمكان على معظم أفراد الطبقة الدنيا النجاح في هذا النظام.³

ويذهب بورديو إلى أن رأس المال الثقافي ينتقل إلى الأفراد بطريقتين:

الطريقة الأولى من خلال الأسرة:

فعن طريق الأسرة يكتسب أنماط التفكير والاستعدادات ونظم المعنى، ويكتسب قيماً محددة السلوك. برأس المال الثقافي الموروث عن طريق وضع العائلة وعلاقتها بالمجالات الثقافية المختلفة ويحقق هذا الشكل أرباحاً في المحل الأول ويحقق مكاسب التميز داخل النظام التعليمي، كما أنه يحقق أرباحاً في أماكن أخرى مثل سوق العمل، ويحقق مكاسب التميز للفرد في كافة المجالات. ويتشكل رأس المال الثقافي الموروث أنماط الحياة المتميزة وشبكة من العلاقات الاجتماعية القوية للعائلات لأبنائها مجموعة من خلال منح والتي تصبح شكلاً من التميز تستفيد منه الأجيال التالية.

¹ نفس المرجع , ص62.

² حمداوي، احمد جميل بيبر برديو: الورث الراحل للمدرسة - النقدية - الريدكالية مقال نشر في موقع الحوار المتمدن (29-11-2008).

³ صليبي، وعماني، المرجع السابق، ص96

والطريقة الثانية عن طريق نظام التعليم:

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

ورأس المال الثقافي المكتسب عبر التعليم، يعمل على تسويغ قيم وثقافة الطبقة المسيطرة بوصفها الثقافة والقيم الموضوعية للمجتمع بأكمله، وهو نوع من "العنف الرمزي الذي لا يلتفت إليه أحد، ويقوم نظام التعليم بتحويل قيم وثقافة الطبقة المسيطرة إلى "معرفة" ويكافئ الطلاب الذين ينفذون عمليات اجترار أو إعادة إنتاج هذه القيم والثقافة. أي بمعنى آخر قبولية الأفراد وفق معطيات وأيديولوجيات النظام المجتمعي وإشباعه وغرس كل ما من شأنه أن يكون أفراداً أصحاب أفكار أساساتها قد بنيت على مقومات قانون وأعراف المجتمع والنظام المسيطر.

كما يذهب بورديو إلى أن الرأس المال الثقافي ينقسم إلى قسمين:

- **القسم الأول** هو رأس المال الموروث من وضع العائلة وعلاقتها بالمجالات الثقافية المختلفة، ويحقق الشكل الأخير أرباحاً مباشرة في المحل الأول داخل النظام التعليمي، كما أنه يحقق تلك الأرباح في أماكن أخرى، مثل سوق العمل، بالإضافة إلى أنه يحقق مكاسب التميز للفرد في كافة المجالات.

ويتشكل رأس المال الثقافي الموروث من خلال منح العائلات لأبنائها مجموعة من أنماط الحياة المتميزة، وشبكة من العلاقات الاجتماعية القوية، التي تصبح شكلاً من التميز تستفيد منه الأجيال التالية. إن ثمة اتجاهها لدى هذه العائلات نحو صياغة سلوك أفرادها وتشكيل قيمهم على مدار الأجيال، ويتم ذلك خلال بعض الممارسات مثل نمط التعامل الراقى، والتأهيل العلمي والأخلاقي، وتدعيم عادات فردية معينة من وتشكيل نمط حياة مختلفة ومستوى معيشي مغاير، ويسهم ذلك في تعميق الاختلافات الطبقيّة للمجتمع

- **القسم الثاني** رأس المال الثقافي المكتسب على أساس المؤهل التعليمي، وعدد سنوات الدراسة، او يتوقف اكتسابه على بعض العوامل مثل الفترة الزمنية، وطبيعة المجتمع، والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد بالإضافة إلى القدرات الذاتية والسمات الجسدية للفرد. وثمة ترابط بين رأس المال الثقافي الموروث والمكتسب، حيث يمكن للفرد أن يطور رأس المال الثقافي الموروث من خلال قدراته العضوية¹.

¹ Bourdieu, Pierre The Forms of Capital, John G. **Richardson, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**, New. , 1986.p245

2-3- مقومات الهوية الثقافية

اولا : العامل الديني:¹

إن الدين الإسلامي هو أحد مقومات الثقافة العربية وبقدر ما يقوم الدين بتشكيل الثقافة يقوم أيضا بشحنها بالرموز والمضامين والقيم وهو يفضي إلى تعبئة الخيال الاجتماعي برموز وقيم وعادات وتقاليد من شأنه استثمارها في الحقل الثقافي

فالدين من أهم العناصر التي تحدد قيم ومفاهيم الأفراد وأنماط تفكيرهم وعاداتهم وتقاليدهم وآرائهم الطبيعية والإنسان فقط وإنما تخاطب أيضا ضميره ووجدانه لذلك فليس غريبا أن يكون الدين أو المذهب الديني عنصرا أساسيا في تكوين الطابع القومي، ذلك لأن الدين يولد نوعا من الوحدة في شعور الأفراد الذين ينتمون إليه ويشير في نفوسهم بعض العواطف والنزعات الخاصة التي تؤثر في أعمالهم. بخصوص

ثانيا العامل اللغوي:

تعتبر اللغة وعاء الثقافة لأنها تشتمل على تاريخ الأمة وعلى أدبها من نثر وشعر وعلى تراثها الفكري من علوم ومعارف، ولذا فهي العنصر الأهم من العناصر البنائية لثقافة الأمة، وهي التي تحب الفرد انتمائه الحقيقي إلى مجتمعه القومي، وهي التي تجعل لكل مجتمع كيانه الثقافي والحضاري الذي يميزه عن سائر القوميات. ومنه يتضح أن وحدة اللغة هي وسيلة الأمة في تدعيم ثقافتها وتعزيز تراثها وتعميق هويتها وتوجيه قدراتها على الإبداع والتجديد في مختلف العلوم والفنون والآداب.

ثالثا : العامل التاريخي:

يعد التاريخ بمثابة شعور الأمة وذاكرتها، إذا كانت اللغة روح الأمة وحياتها ومحور قوميتها وعمودها الفقري، فالتاريخ يكون للأمة شخصيتها، وإذا كانت لكل أمة هويتها أو نظامها الذي ينمو ويتطور بفعل ظروف الزمان والمكان جميعا، أو بفعل جملة الأحداث التي يمر بها الفرد والمجتمع على حد سواء، فإن التاريخ يشكل الروابط القائمة بين أفراد المجتمع الواحد من جانب وبين المجتمع وغيره من المجتمعات من جانب آخر. كذلك فإن وحدة القيم ووحدة اللغة ووحدة الفكر ووحدة الأدب ووحدة العادات والتقاليد، ووحدة النظر إلى الحياة، يرجع ذلك كله في المقام الأول إلى وحدة التاريخ، فجميع تلك المقومات الثقافية وليدة عملية تاريخية، وعليه فإن العامل التاريخي من أهم عوامل تشكيل القومية فهو الذي يصنع وجدان الأمة ويكون ضميرها ويحدد فلسفتها ويبلور أهدافها ولكي تكون مجموعة من الناس أمة يجب أن تنصهر أولا في بوتقة التاريخ الذي يوحد بين وينمي الإحساس بالانتماء. الأهداف

¹ عماد . عبد الغني سوسيولوجيا الثقافة ، مفاهيم والاشكاليات.. من الحداثة الى العولمة ط 1 . مركز دراسات الوحدة العربية بيروت 2006،

رابعاً : العامل الاجتماعي

إن توحد أمة من الأمم يتوقف بالضرورة على وحدة نظامهم الاجتماعي المكون من القيم والعادات والتقاليد وكل ما يتعلق بالمسائل الاجتماعية من علاقات لأفراد داخل الأسرة وخارجها، ولا شك أن الحياة القائمة على عوامل المحبة والألفة والوحدة الاجتماعية تؤدي إلى التعاطف والتماسك الاجتماعي، ومن هنا كان للعامل الاجتماعي دور هام في تدعيم الهوية الثقافية¹

4-2- تبدلات رأس المال الثقافي :

تعد قابلية أشكال رأس المال إلى التحويل أو التدوير والتبادل هي أساس الإستراتيجية التي تهدف إلى التأكيد على إعادة إنتاج رصيد رأس المال، أو زيادة منافع الفرد وعوائد رصيده من رأس المال الذي في حيازته².

ولقد أولى العديد من العلماء هذه العملية كثيراً من الاهتمام، فمن خلال رأس المال الاجتماعي يستطيع الفاعلون أن يحوزوا الموارد الاقتصادية (مثل القروض والإعانات)، ويستطيعون تنمية رأس مالهم الثقافي عبر صلاتهم وعلاقاتهم مع الخبراء والأفراد ذوي الثقافة أو أصحاب الأرصد العالية من رأس المال الثقافي ومن ناحية ثانية يتطلب تراكم رأس المال الاجتماعي لدى الأفراد استثماراً لكل من الموارد الاقتصادية والثقافية³ وهناك من يُشير إلى أن الفاعلين في أي مجال يسعون وراء مصالحهم ومنافعهم، سواء أكان ذلك بوعي منهم أو دون وعي، ودائماً يوجد صراع من أجل الحفاظ على هذا التوزيع المتفاوت واستمراره، أو إعادة إنتاجه بشكل آخر، ويتضمن هذا الصراع محاولات مستمرة تهدف إلى تحويل رؤوس الأموال من شكل إلى آخر⁴. يدعم التراث النظري المرتبط برأس المال الثقافي فكرة أن رأس المال الثقافي واحد من أشكال رأس المال، وعبر رأسي المال الاقتصادي والاجتماعي ومعهما يعمل رأس المال الثقافي كمورد للقوة، وأسلوب لاستمرارية سيطرة جماعة، أو وصولها إلى مكانة متميزة.

¹ عطية محمد عبد الرؤف ، التعليم وازمة الهوية الثقافية مؤسسة طيبة للتوزيع والنشر، ط1، القاهرة ، 2009، ص 44-48).

² Pierre Bourdieu, *The Forms of Capital*, Op. Cit., p.252.

³ Alejandro Portes, *Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology*, op. cit., p.4.

⁴ Qyvind Ihlán, *The Power of Social Capital: Adapting Bourdieu to the Study of Public Relations*, - 26 op. cit., p. 493

ولقد اعتقد «بورديو» أن رأس المال الثقافي أداة مرنة وقوية لفهم العلاقة بين الثقافة والقوة والتفاوت وانعدام التكافؤ في المجتمعات المعاصرة¹. وتبدأ عملية تحقيق الفرد لتراكم عالٍ من رأس المال الثقافي منذ الولادة، وتمتد فترة تراكم رأس المال الثقافي بامتداد عملية التنشئة الاجتماعية².

وطبقاً «لبورديو» فإن مقدار رأس المال الثقافي الذي يُمكن أن يكتسبه الفرد ويراكمه يعتمد على عدد من العوامل؛ منها الفترة الزمنية والبناء الاجتماعي والطبقة الاجتماعية، وقدرات الفاعلين الأفراد، وهذا يعني أن هناك تبايناً ما بين الأفراد فيما يكونونه من أرصدة رأس المال طالما أن هناك اختلافاً و في هذه العوامل. وعلى عكس رأس المال الاقتصادي الذي يمكن نقله وتحويله مباشرة إلى الأجيال المتعاقبة فإن نقل رأس المال الثقافي وتحويله يتحدد جزئياً من خلال القدرات المناسبة التي يمتلكها الفرد والمخصصة لذلك³.

وهذا لا يعني. بأي حال من الأحوال - عدم إمكانية نقل وتحويل رأس المال الثقافي؛ لأن مفهوم رأس المال الثقافي - منذ أن صاغه «بورديو»، ثم المال الثقافي - منذ أن صاغه «بورديو»، ثم استخدمه العديد من العلماء كان يهدف إلى شرح وتفسير قدرة بعض أعضاء النخبة على نقل مكاناتهم المتميزة إلى أطفالهم، وهذه العملية أطلق عليها إعادة الإنتاج الاجتماعي والثقافي»، وهذه العملية لا يتم بمقتضاها نقل المكانات الاجتماعية فحسب، بل إنها تعمل على إنتاج صور جديدة من أشكال التفاوت الاجتماعي والتميز الثقافي فيما يرتبط بالأذواق واستهلاك السلع الثقافية⁴.

ويمكن التذليل على ذلك بنتائج إحدى الدراسات التي اهتمت برصد العلاقة ما بين رأس المال الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والقدرة التحصيلية للأبناء في مدارسهم، حيث أكدت هذه الدراسة على أن الواقع أكد إمكانية تحويل رأس المال الثقافي الذي يحوزه الوالدان إلى إثراء تقدير الذات والتحصيل الدراسي لدى الأبناء⁵.

ويُمكن أيضاً تحويل رأس المال الثقافي إلى رأس المال الاجتماعي أو رأس المال الاقتصادي؛ فالطبيب النفسي الذي يحصل على مؤهلات علمية عالية في تخصصه، ويمتلك مهارات مهنية عالية يمكن له أن يحقق ذبوعاً وانتشاراً في مهنته أكثر من أي طبيب آخر، وهذا يمكنه من حيازة رصيد كبير من رأس المال الرمزي ورأس المال الاقتصادي⁶.

¹ George Ritzer, *Encyclopedia of Social Theory*, op. cit., p. 170.

² Esther He Sui - *Chu, Parental Involvement and Student Performance*, op. cit., p. 63.

³ Ibid, p.63.

⁴ George Ritzer, *Encyclopedia of Social Theory*, op. cit., p. 167

⁵ Ether Ho Sui - *Chu, Parental Involvement and Student Performance*, op. cit, pp. 146-147.

⁶ Natalia Dinello, *Forms of Capital: The Case of Russian Bankers, International Sociology*, Vol. 13, No. 3, 3, Sep. 1998, p.292-294.

وفي دراسة ثالثة، أشارت النتائج الإمبريقية إلى أن تدوير رأس المال الثقافي إلى رأس مال رمزي يكون بدرجات متفاوتة بين الفاعلين، وهذا التفاوت يرتبط في أساسه بتقسيم العمل داخل المجال الثقافي إلى النقد والإنتاج الأدبي، وهنا يتم التمييز بين نُخبة الكتاب والجماعات المحيطة من الكتاب، حيث إن نُخبة الكتاب لا تكتفي بالإنتاج الفكري فحسب؛ بل يمتد إسهامهم نحو نقد التراث المنتج المنتج الفكري؛ حيث إن أفراد هذه النُخبة لا يمتلكون القدرة على تقييم فكرهم فحسب؛ بل أيضاً تقييم الفكر المنتج من حولهم، وهذه الأعمال هي التي من الممكن أن تمنح مثل هؤلاء الأفراد سلطة وشرعية ثقافية على من يُحيط بهم من كتاب؛ أي يتراكم لديهم رصيد كبير من رأس المال الرمزي، وقد يمتد ذلك أيضاً إلى مراكمة رصيد من رأس المال الاقتصادي¹ ليس هذا فحسب بل من الممكن لمن يحوز رصيماً مناسباً من رأس المال الثقافي أن يصبح من نُخبة مجال السلطة العام، ففي بولندا، كشفت إحدى الدراسات عن أن جماعات النُخبة التي تركز على رأس المال الثقافي استطاعت أن تحقق نجاحات واسعة في المسرح السياسي البولندي، ودعمها في ذلك تلك التحولات السياسية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع البولندي في الآونة الأخيرة، ومجمل هذه التحولات دعمت من المكانة الاجتماعية للأفراد الذين يمتلكون رصيماً كبيراً من رأس المال الثقافي، هذا الرصيد هو الذي سمح لهم بإحكام سيطرتهم على الحياة السياسية².

¹ Helmut K. Anheier, and Others, Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: *Examining Bourdieu's Social Topography*, op. cit., p. 890.

² Tomasz Zarycki, Cultural Capital and *The Political Role of the Intelligentsia in Poland*, *Journal of Communist Studies and Transition Politics*, Vol. 19, No. 4, Dec, 2003, p. 97-105.

خلاصة الفصل

يعتبر رأس المال الاجتماعي والثقافي ضمن الحقل الاكاديمي من المفاهيم الضرورية لتحقيق ثقافة العمل الجماعي، بغية استغلالها لتحقيق مكانة جيدة للموظف داخل المؤسسة ، من خلال التبادل واستثمار الرأس مال الثقافي والاجتماعي داخل المؤسسة ، حيث تعتبر الحياة العمل للموظف مجالاً تفاعلياً عن لبناء مختلف العلاقات الاجتماعية تجسد النشاطات والتظاهرات الثقافية والاجتماعية و من خلالها يرتبط المجتمع بهدف أساسي، وهو البحث لتحقيق مكانة المناسبة للموظف ، عن طريق انتاجها وتداولها ، وبنائها .

الفصل الثاني

الفصل الثاني الموظف داخل المؤسسة العمومية

تمهيد

1- ماهية الموظف و المؤسسة العمومية

1-1- مفهوم المؤسسة العمومية

1-2- أنواع المؤسسات العمومية

1-3- مفهوم الموظف العام

1-4- طبيعة علاقة الموظف بالمؤسسة

2- التوظيف في المؤسسات العمومية

2-1- شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

2-2- إجراءات التوظيف

2-3- حقوق وواجبات الموظف في المؤسسة العمومية

3- خلاصة الفصل

تمهيد :

تواجه المؤسسات العمومية اليوم بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ولعل ما يميز هذه التغيرات هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في إدارة الموارد البشرية ، هذه الأخيرة التي تعني بإدارة شؤون أهم مورد فيها منذ دخوله الى غاية خروجه منها.

وتعتبر عملية التوظيف أحد أهم الوظائف التي تضطلع بها إدارة الموارد البشرية والتي تتطلب تفاعل مجموعة من الأنشطة المتسلسلة و المترابطة تدخل ضمن ما يعرف بسياسة توظيف الموارد البشرية والهدف منها تحقيق التوافق والانسجام بين خصائص المترشحين لطلب الوظيفة من جهة ، ومتطلبات الوظيفة من جهة أخرى.

وبما أننا في دراستنا هذه تعريف أكثر بالمؤسسة العمومية والموظف للمعالجة دراستنا وتبين كيف ان راس مال الاجتماعي والثقافي يؤثر في تحقيق مكانة الموظف داخل المؤسسة العمومية .

1- ماهية المؤسسة العمومية

شهدت المؤسسة تطورات على الساحة الإقتصادية والاجتماعية عبر العصور نتيجة التطورات العلمية والتكنولوجية السريعة مما أدى إلى إعادة النظر في طرق وكيفيات تنظيمها سواء على المستوى الكلي الوطني أو على المستوى الجزئي وقد عرفت المؤسسة تعاريف مختلفة وفق الأنظمة والإتجاهات .

1-1- مفهوم المؤسسة العمومية

• ظهور فكرة المؤسسة العمومية :

تعرضت فكرة المؤسسة العمومية لتطور بالغ الأهمية وصفه بعض الفقهاء بأنه أزمة وذلك لكون المؤسسة العمومية بدأت في أول الأمر في نطاق ضيق فأقتصر على منح بعض المرافق العامة الإدارية الشخصية المعنوية وترتب على ذلك وجود نظام قانوني خاص وموحد تقريبا خضعت له المؤسسات العمومية التقليدية.¹

وتستلهم مبادئ المذهب الحر مقومات وجودها مع الفرد فيقوم هذا المبحث على اساس أن للأفراد حقوقا لصيقة بها ولدت معهم ولا يمكن للدولة ان تمسها أو تسن ما يخالفها، فهي اذن سابقة عن نشأة الدولة، وفي مرتبة تعلقو الدولة لأن الغاية من قيام الدولة حماية تلك الحريات الفردية.²

ومع تطور الدولة ونشاطها تعددت المؤسسات وتميزت لدرجة أنها وضعت كليا المفهوم التقليدي موضع الاتهام، فالمؤسسة أعتبرت في المجتمع الاشتراكي كشكا أعلى من أشكال اشتراكية وسائل الانتاج.³

وبذلك أصبح تعريف المؤسسة العمومية غير جامع ولا مانع، فهو غير جامع لأن القضاء الاداري رفض الاعتراف لبعض الأشخاص المرفقية بصفة المؤسسة العمومية، وبذلك لا تدخل هذه الأشخاص في اطار التعريف، وهو غير مانع لأنه ينطبق على بعض الأشخاص العامة التي لا تدير مرافق عامة.⁴

¹ بوزيد غلابي ، مفهوم المؤسسة العمومية ، مذكورة لنيل شهادة الماجستير (جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2010/2011) ، ص 17.

² جلول شيتور ، الحرية الفردية في المذهب الفردي، مجلة العلوم الانسانية، العدد 10 نوفمبر 2006، ص.140.

³ رشيد واضح المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق (الجزائر : دار هومة، 2002)، ص32

⁴ ماجد راغب الحلو المرجع السابق، ص.445.

● **التعريف الفقهي للمؤسسة العمومية:**

و المؤسسة العمومية هي شخص معنوي عام الهدف من انشائها هو التسيير المستقل المتخصص للمرفق العام، الى جانب الدولة والجماعات المحلية وعليه فان تسيير المرافق العامة قد يعهد الى أشخاص عمومية أخرى والتي أطلق عليها اسم المؤسسة العمومية¹.

● **ويعرفها سليمان الطماوي** " بأنها مرفق عام يدار عن طريق مؤسسة عامة يتمتع بالشخصية المعنوية²

وقد أطلق عليها الفقه باللامركزية المرفقية كقابل للامركزية الاقليمية ، حيث تفوض الدولة لشخص معنوي عام تسيير مرفق عام وذلك يمنحها استقلالية مالية وإدارية وفي إطار التخصص بهدف تحسين الخدمة العمومية وهي بذلك تختلف عن التسيير المباشر ، كونها تتمتع بالشخصية³

● **تعريف المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري :**

يقصد بالمؤسسة العمومية أو الإدارة العمومية بالمؤسسات العمومية و الإدارات في الدولة والمصالح الغير الممركزة التابعة لها والجماعات الاقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع موظفوها أو مستخدموها بأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴.

يتميز نشاط المرفق العام على النشاط الخاص بأنه يستهدف تحقيق المنفعة أو المصلحة العامة وبالتالي فهو يتميز على النشاط الخاص الذي تحركه المصلحة الخاصة لتحقيق الربح ، كما أن المنفعة العامة تبرز في جميع التعاريف التي تتناول المرفق العام وتعتبر ركنا وعنصرا أساسيا من اركانه⁵.

وبناء على ذلك فإن المؤسسة العمومية في الجزائر إن أمكن تسميتها ، نتيجة التجارب مر بها تنظيم المؤسسة العامة منذ مطلع فجر الإستقلال ، بدأ مرحلة التسيير الذاتي ثم المؤسسة العامة بشكليها ، ليستقر تعريفها في هذا النظام الجديد المتمثل في الإصلاحات الاقتصادية على مجموعة من المبادئ والمعايير⁶.

¹ Pierre laurentfrier *Precis de droit administif* (Paris : **Edition Montchrestien**, 2001),P.190.

² سليمان محمد الطماوي المرجع السابق ص. 87

³ إلمام فاضل ، *محاضرات في القانون الإداري للسادسي الثاني ، أقيمت على طلبة السنة الأولى* (جامعة 08 ماي 1945 : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2017/2018) ، ص.36.

⁴ موسى بودهان ، المرجع السابق ، ص . 133

⁵ بوزيد غلابي، المرجع السابق ، ص.72.

⁶ ناصر دادي عدون ، *إقتصاد المؤسسة* ، (الجزائر : دار المحمدية ، 1998) ، ص.161.

ولقد تعزز مفهوم المؤسسة الحقيقي بتراجع الدولة عن تدخل المباشر في القطاع الإقتصادي لتترك نوعا من الحرية للمؤسسة في ممارسة نشاطها وتخضع بذلك للمراقبة داخلية¹.

1-2- أنواع المؤسسات العمومية

لا تتخذ المؤسسات العمومية شكلا واحدا بل يختلف شكلها حسب طبيعة نشاطها وهي كالاتي

✓ المؤسسات العمومية الإدارية EPA

- **تعريفها:** يعرفها الدكتور عمار عوادي بان المؤسسة العمومية هي منظمة إدارية عامة تتمتع بالشخصية القانونية وبالاستقلال المالي والإداري ترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية وهي تدار بأسلوب الإداري اللامركزي لتحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني²

- **خصائصها:** تتميز المؤسسة العمومية بثلاث خصائص أساسية هي :

المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري شخص معنوي تتمتع بجميع مميزات الشخصية المعنوية³.

المؤسسة العمومية شخص معنوي من أشخاص القانون العام فهي تخضع لقواعد القانون العام وبالضبط القانون الإداري⁴. المؤسسة العامة الادارية تكلف بتسيير مرفق عام إداري بهذه الخاصية فهي تحقق الامركزية المرفقية⁵.

¹ Leila abdeLadim, *La privatisation d'entreprises publiques dans Les pays d'Algérie*, (aLger: Les ediLionsinternationales, 1998), p.66.

² عبد القادر شايب الرأس ، *المؤسسة العمومية ومبدأ المنافسة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير* (جامعة وهران 02 : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2017) ، ص.17.

³ إلهام فاضل ، المرجع السابق ، ص 42.

⁴ عبد القادر شايب الرأس ، المرجع السابق ، ص.19.

⁵ بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص.75.

- نظامها القانوني:

تخضع لقانون القانون العام، فهي شخص من أشخاص القانون العام، كما أنها تخضع للقضاء الإداري الذي يطبق قواعد القانون الإداري¹.

✓ المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري EPIC :

- تعريفها: يعرفها الاستاذ ناصر لباد على أنها تلك المرافق التي يكون موضوع نشاطها تجاريا وصناعيا مماثلا للنشاط الذي تتولاه الاشخاص الخاصة ، تتخذها الدولة والجماعات المحلية كوسيلة لادارة مرافقها ذات الطابع الصناعي و التجاري ، وهي تخضع في هذا لاحكام القانون العمومي والقانون الخاص معا كل في نطاق محدد²

- خصائصها :

باعتبارها مؤسسة عمومية فهي تتميز بنفس خصائص المؤسسات العمومية من شخصية معنوية و الاستقلال المالي و الإداري لكن لكن ما يميزها عن المؤسسات العمومية الادارية هو تخصصها في تسيير مرفق عام تجاري وصناعي ، كما انها تخضع بشكل كبير من نشاطها لقواعد القانون الخاص³.

- نظامها القانوني :

في حدود ما تم توضيحه سابقا من علاقتها من النظرية التقليدية للمؤسسة العمومية والمرفق العام وحدود التداخل الذي يمكن أن يحدث بينها وبين الشركة الوطنية والمؤسسة العمومية والإقتصادية لا يمكن الجزم بوجود إطار قانوني عام محدد للمؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري⁴

¹ عبد القادر شايب الراس المرجع السابق ، ص. 20.

² عبد القادر شايب الراس ، المرجع السابق ، ص 210

³ المرجع نفسه ص.23.

⁴ عبد الله قادية ، " الإطار القانوني للمؤسسة العمومية في الجزائر كعنوان إقتصادي " ، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ، (مجلد . 16 ، العدد. 01 يونيو 2019) ، ص.622.

✓ المؤسسة العمومية ذات الطابع الاقتصادي EPE:

- تعريفها : المؤسسات التي يكون رأس مالها تابع للدولة بكامله، ولا يحق للمسؤولين بيعها أو التصرف فيها الا بموافقة الدولة ، حيث أن رأس مالها 100% ملك للدولة أو الجماعات المحلية¹ .

بينما عرفت المادة 02 من الأمر رقم 04/01 المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصصتها وتسييرها ، على أنها شركات تجارية تخوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي اخر خاضع للقانون العام أغلبية رأس المال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة وهي تخضع للقانون العام² .

- خصائصها : تتميز بأنها شركة تجارية تخضع للقانون التجاري ، وتعتبر من أشخاص القانون الخاص، كما تعتبر شخصية معنوية قانونية ونشاطها هو نشاط تجاري³

تمتلك الدولة كل أو أغلبية رأس المال ، فهي تعتبر ضمن القطاع العام في الدولة حيث تكون جميع الحصص مملكت للشخص العام⁴ .

- نظامها القانوني:

تعود ادارة وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية لمجلس مساهمات الدولة باعتباره العون الانتمائي المكلف بتسيير الحافظات المالية⁵ .

كما تخضع لمختلف أشكال الرقابة، وتخضع كذلك للقاضي المدني الذي يطبق القانون الخاص في حالة منازعات بينها وبين زبائنها أو داخل المؤسسة⁶ .

¹فضيلة زواوي محاضرات في تسيير المؤسسات القيت على طلبة السنة الأولى ماستر (جامعة أحمد بوقرة بومرداس: قسم علوم التسيير ، 2017/2018)م.ص. 10.

²عبد الله قادية ، المرجع السابق ،ص. 621.

³بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص.96.

⁴عبد القادر شايب الراس المرجع السابق ،ص.26.

⁵عبد الله قادية، الرجع السابق ،ص. 622

⁶عبد القادر شايب الراس ، المرجع السابق ،ص.27.

✓ المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي سنتطرق لأهم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي وهي كالاتي:

أ) المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي: من خلال نص المادة 17 من القانون رقم 98/11 يمكن تعريف المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي ((بأنها مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تنشأ لتحقيق نشاطات البحث العلمي والتكنولوجي من خلال تنفيذ برامج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في الميادين المحددة في النص المتضمن انشاؤها))¹. كما سمح قانون 98/11 باحداث ثلاث هيئات وسيطية في شكل وكالات بحثية هي:²

- الوكالة الوطنية لتطوير البحث في الصحة
- الوكالة الوطنية لتطوير البحث الجامعي
- الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي

ب) المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني

وهي مؤسسة حديثة العهد في الجزائر من حيث التصنيف، ولقد ورد تعريفها في المادة 32 من القانون 99/05 المؤرخ في 04 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي بالصيغة التالية (المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني هي مؤسسة وطنية للتعليم ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي))³.

أما من حيث أشكال هذه المؤسسات فهي تتمثل في(الجامعة المراكز الجامعية - المدارس والمعاهد الخارجة عن الجامعة).

¹ بوزيد غلابي ، المرجع السابق ، ص.80.

² سهى حمزاوي دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغيير التكنولوجي (الواقع والطموح) " ، مجلة أصيل للبحوث الاقتصادية والادارية ، العدد 2 ، ديسمبر 2017، ص.15.

³ المرجع نفسه ، ص. 20.

1-3- مفهوم الموظف العام

يعتبر الموظف العمومي يد الإدارة في ممارسة نشاطها ورغم أهمية هذا العنصر في البناء القانوني والتنظيمي في الدول إلا أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العمومي ويرجع ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العمومية بتحديد معنى الموظف العمومي في مجال تطبيقها¹.

بحيث يعرفه البعض على أنه تعيين الموظف بأدات قانونية لأداة عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة².

كما أن الدولة القديمة اعتمدت على الموظف العام وإن كان لا ينعت بهذه التسمية ، وذلك من غير المتصور قيام دولة دون الإعتماد على الموظف العام مهما كانت وظائفها قليلة ومحدودة ويكفي بالاستدلال بالتنظيم الإداري للدولة القديمة التي اعتمدت على موظف سام ينعت بالوزير ويتبعه مجموعة من المكلفين بالقيام بالخدمة العمومية³.

- التعريف الفرنسي للموظف العمومي :

فقد نصت المادة الأولى من نظام الموظفين الفرنسي على أن هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة والمصالح التابعة والمؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة والعسكريين العاملين في الإدارات و المصالح والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري⁴.

¹ علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 50.

² خالد خليل الظاهر، المرجع السابق، ص 199.

³ علاء الدين عشي، المرجع السابق 4 ص . 50

⁴ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 09.

- تعريف المشرع للموظف العام في الجزائر :

فالموظف العام في الجزائر هو الذي يقوم بعمل دائم يتسم بالثبات والدوام والإستقرار ، كما يعتبر الوظيفة العامة بمثابة رسالة يكرس لها الموظف حياته حتى بلوغه سن الأحالة إلى المعاش ، هذا فضلا عن أن المشرع في الجزائر ، يأخذ بما اخذ به المشرع الفرنسي من الإختلاف بين القواعد القانونية المطبقة على كل من الإدارة العامة والإدارة الخاصة ، حيث تتميز الإدارة العامة بالخضوع للقانون العام ، وذلك بعكس الإدارة الخاصة التي تخضع لقواعد القانون الخاص¹ ..

1-4-4- طبيعة علاقة الموظف بالإدارة العمومية :

لقد ثار خلاف في الفقه و القضاء الإداريين حول تكييف العلاقة التي تربط بين كل من الموظف و الإدارة العمومية و قد ترتب على هذا الخلاف ظهور نظريتين أساسيتين هما :

1-4-1- النظريات التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تعاقدي :

ظهرت النظريات التعاقدية في بداية القرن التاسع عشر و سادت حتى منتصفه ، و تنص هذه النظريات على أن العلاقة بين الموظف و الإدارة العمومية تعتبر علاقة تعاقدية بمعنى أن الموظف يكون مع الإدارة العمومية في مركز تعاقدي ، و حسب هذه النظرية يوصف العقد الذي يربط بين الطرفين بأنه عقد عمل أو عقد إيجار إذا كان الموظف يقوم بعمل جسماني أو مادي و بأنه عقد وكالة إذا العمل المنوط بالموظف عملا ذهنيا ، و إستند أنصار هذه النظرية في وصفهم لهذه العلاقة بأنها تقوم على أساس تعاقدي إلى حجة مفادها أن المترشح للوظيفة يقبل بالإلتحاق بالخدمة الوظيفية، حيث تتوافق الإرادتين بعد الإيجاب والقبول وتنشأ بذلك مراكز ذاتية و حقوق مكتسبة تحكمها قاعدة : " العقد شريجة المتعاقدين "

¹ عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري (الجزائر : ديوان المطبوعات ص. 55.

غير أن النظرية التعاقدية و يعد التطبيق العملي لها تم الكشف عن العيوب التي تنطوي عليها و هذا ما جعلها تتلقى العديد من الإنتقادات نذكرها فيما يلي :

إن النقد الموجه إلى هذه النظرية يكمن في أن العناصر الشكلية و الموضوعية للعقد غير متوافرة فيها :

- **من الناحية الشكلية :** إن عقود القانون المدني تتم بإيجاب و قبول من الطرفين عقب مفاوضات تجري بينهما ، و يتم أثناءها الإتفاق على تحديد موضوع العقد و شروط التعاقد و الإلتزامات المتبادلة بين الطرفين و مثل هذه المفاوضات لا وجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف فهذا يناقش شروط الخدمة ، و ، و أن تعيين الموظف يتم وينتج معظم آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف ، هذا فضلا عن أن مثل هذا الإفتراض (العلاقة التعاقدية) لا يحقق الصالح العام لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي إستبعاد العلاقة التعاقدية كون أن هذا سيجعل من الوظيفة العمومية موضوعا للإستغلال والمساومة ¹ .
- **من الناحية الموضوعية :** طبقا لأحكام القانون الخاص يعتبر العقد شريعة المتعاقدين و لا تعديل له إلا بموافقة الطرفين مما يؤدي إلى حرمان السلطة العامة من متابعة أحكام الوظيفة العمومية بالتعديل و التفسير والإلغاء طبقا لإحتياجات الصالح العام ، في حين أن القاعدة الأساسية في إدارة المرفق العمومي هي إثثار المصلحة العامة على المصلحة الفردية ² .

¹ كنعان نواف ، القانون الإداري (الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة) ، ط 1 ، الإصدار الخامس ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 39 .

² عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر 1982 ص 47 .

1-4-2- النظرية التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس لائحي :

على إثر الإنتقادات الكثيرة التي وجهت إلى النظرية التعاقدية عدل الفقه و القضاء على تكييف العلاقة بين الموظف و الدولة على أساس النظرية التعاقدية و أحل محلها النظرية التنظيمية التي تقر بأن الموظف في علاقته بالإدارة العمومية يكون في مركز تنظيم لائحي ، ويقصد بذلك أن الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية ، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزا خاصا ، و إنما يسند إليه مركز قانوني عام و هذا المركز يجوز تغييره في أي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة و حسن سير المرافق العمومية .

و يترتب على الفكرة التنظيمية أو اللائحية بالنسبة لعلاقة الموظف بالإدارة النتائج التالية :

- يتم التعيين في الوظيفة العمومية بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا الموظف و بمجرد تسلمه للعمل يبدأ الوضع القانوني للموظف و تقر له حقوقه تجاه الإدارة .
- بما أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص و اللوائح القانونية ، فإن كل تعديل يطرأ على أحكام النصوص يسري عليه سلبا أو إيجابا دون الإحتجاج بفكرة الحق المكتسب .
- صلة الموظف بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديمه للإستقالة و إنما لا بد من قبولها من الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة و ذلك تماشيا مع فكرة سير المرافق العمومية بصفة دائمة.¹

¹نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 43 .

2- التوظيف في المؤسسات العمومية

2-1- الشروط العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر :

لقد عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها و الخاصة التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب بالإلتحاق بسلك الوظيفة العمومية و منها الأمر رقم 03-06 و المعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على : " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية
- أن يكون ممتعا بالحقوق المدنية .
- أن لا تحمل شهادة سوابقه العدلية أية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد للإلتحاق بها . أن
- يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية .
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البنية والذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد للإلتحاق بها .¹

و فيما يلي سنتعرض إلى الشروط العامة لتقلد الوظائف العمومية في الجزائر بشق من التفصيل .

2-1-1- التمتع بالجنسية الجزائرية :

يحكم الجنسية الجزائرية القانون الصادر بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 و المتمم بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 و الذي أخذ برابطة الدم كأساس لإكتساب الجنسية الأصلية ، كما جاء في نص المادة 6 منه " يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري و أم جزائرية " ، كما أنه لم يهمل رابطة الإقليم فيما يخص الجنسية الجزائرية الأصلية حيث نصت المادة 07 منه على : " يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر .

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين .
- الولد المولود في الجزائر من أب مجهول و أم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها .²

¹ الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق ، ص 09

² الأمر رقم 05-01 ، المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل و يتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، الجريدة الرسمية، العدد 15 ، الصادر في 27 فيفري 2005 ، ص 15 .

2-1-1-2- التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة و الخلق :

تشتت الوظيفة العمومية للموظف أن يكون متمتعاً بجميع حقوقه المدنية و كذا حسن السيرة و الأخلاق و الإطلاع على صحيفة السوابق العدلية ، و لوحظ أن المشرع الجزائري لم يشير في الأمر رقم 06-03 إلى مسألة حسن السيرة و الخلق ، حيث إكتفى بالنص على تمتع المترشح بالحقوق المدنية مشيراً إلى وجوبية خلو شهادة سوابقه القضائية من الملاحظات التي تتنافى و ممارسة الوظيفة الإلتحاق بها¹ .

2-1-1-3- أن يكون المترشح في وضعية قانونية إتجاه الخدمة الوطنية :

إن توضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة و المترشح للوظيفة معا ، بحيث أنه لا يمكن توظيف أي مترشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية ، و قبل صدور الأمر 06-03 كان يشترط في المترشح الإعفاء أو أداء الخدمة الوطنية ونظراً للشكاوى من طرف الشباب بسبب صعوبات في إستخراج الوثائق ، أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن " إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين و حصولهم على الوثائق التي قد يحتاجونها ، غير أنه لطالب العمل الذي يبلغ بين 20 فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية حسب التعليمة التالية " إن كان مستفيداً من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنياً أو معفى² .

2-1-1-4- شرط السن :

تشتت قوانين الوظيفة العمومية في مختلف الدول حداً أدنى لسن المتقدمين لطلب التوظيف في الوظيفة العمومية و قد نص المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر 06-2003 على " تحدد السن الدنيا للإلتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة سنة كاملة "

2-1-1-5- التمتع باللياقة البدنية لممارسة الوظيفة :

نصت المادة 75/5 من الأمر 06-03 على : " أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية والذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد للإلتحاق بها " ، كما أشارت المادة 76 على النص التالي " يمكن الإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين " غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني إستبعاد فئة ذوي الإحتياجات الخاصة فعلى الإدارات العمومية الإلتزام بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة و هي 61 " وفقاً لما نصت عليه المادة 27 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترتيبهم .

¹ الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق ، ص 4.

² التعليمة رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008 ، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 ، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم بعض الوثائق الإدارية الصادرة من رئيس الحكومة ، ص 327 .

2-1-6- إثبات مستوى التأهيل الذي تتطلب المناصب الشاغرة :

كما أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومية تعليمة أخرى منحت بموجبها " ترخيصات بصفة استثنائية للتوظيف منتوج التكوين المتخصص الذي لا تثبت شرط أداء واجب الخدمة الوطنية بصفة تعاقدية لمدة سنة و 66-306¹ يخص هذا الإجراء " خريجي المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل نظام المرسوم رقم المؤرخ في 04 أكتوبر 1966 و المتعلق بتسيير المدرسة الوطنية للتوظيف في رتبة متصرف الممارسين المتخصصين المساعدين الخاضعين للمرسوم التنفيذي رقم 91-106² .

أخذ المشرع الجزائري شرط تحديد مستوى المؤهل و نوعيته بالقوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك و الرتب حيث تم التنصيص عليه في المادة 75/5 من الأمر رقم 06-03 السابق ذكرها كما أشار إليه في المادة 79 من نفس الأمر على " يتوقف الإلتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين

2-2- طرق التوظيف

وتمثل طرق التوظيف وفق المادة 80 من الأمر رقم 06/03 فيما يلي :

2-2-1- المسابقة على أساس الاختبارات :

طبقا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية وإجراءاتها يحدد الإطار التنظيمي المتضمن نوع الاختبارات ومعاملتها ومدتها وكيفية إجراءاتها بموجب قرار صادر عن السلطة المكلفة بالتوظيف العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة وعن الوزير المعني بالنسبة للأسلاك التابعة لقطاعه بعد اخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية³ .

وعليه فنظام المسابقة يمثل قيادا على حرية الإدارة في اختيار موظفيها بما يفرضه عليها الإلتزام بالترتيب الوارد في الكشوف الناجحين خصوصا أن المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة عن جهة الادارة، ومن ثم غلق الباب تماما امام الجهة الادارية لأعمال الوساطة والمحسوبية في مجال التوظيف⁴ .

فبعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها سلطة التعيين فتح مسابقة على اساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة الذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية والمحلية للتوظيف في

¹ تعليمة رقم 26 م ت م / م ف م / 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية ، ص 329

² نيشات سلوى، مرجع سابق، ص 71 ، بتصرف .

³ المادة 08 من الأمر رقم 12/194 المؤرخ في 25/04/2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها ، الجريدة الرسمية ، العدد 26،

⁴ HossineCHERHABIL,Lerecùtement dans la ponetionpùbLiquèaLgerienne,(idara,N° 02,2002). p.123.

اجال 10 ايام من تاريخ التوقيع عليه ويجب أن تبدي المصالح المركزية او المحلية رأيها حول مشروعية القرار أو المقرر في أجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ التوقيع عليه¹

ثم تأتي من بعد ذلك عملية الإشهار عن فتح مسابقة على اساس الإختبار حيث يتم الإشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة كما يجب إلصاق إعلان توظيف في مقر المؤسسة المعنية بالتوظيف وكذا بمقر مركز أو مراكز الإمتحان وكذلك إجراء المسابقة على موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للتوظيف العمومية².

يشرع المترشحون في إيداع ملفات ترشحهم إبتداء من أول اشهار وترفض الإدارة أو المؤسسة المعنية تلقائيا كل الملفات التي تصلها بعد الآجال المحددة ثم بعد ذلك يتم نشر محضر يحتوي على أسماء المرشحين المقبولين للمشاركة والمرشحين الذين تم رفضهم مع تبيان سبب الرفض وعند الإنتهاء من الإختبارات الكتابية يتم إستدعاء المترشحين المقبولين في الإختبار الكتابي لإجراء الإختبار الشفوي³.

وبعد إعلان النتائج النهائية للمسابقة من طرف اللجنة المختصة يتم تنصيب المعينين وجوبا في وظائفهم في أجل أقصاه شهر واحد إبتداء من تاريخ التوقيع على محضر الإعلان على النتائج النهائية ونشير إلى أنه في حالة عدم استجابة أحد المترشحين الناجحين للإستدعاء خلال شهر من تاريخ تبليغهم يتم إستبداله مباشرة بأول مرشح مسجل في القائمة الإحتياطية⁴.

2-2-2- المسابقة على اساس الشهادات :

المقصود بالمسابقة على اساس الشهادات بناء على احكام المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المتعلق بتنظيم المسابقات والفحوص المهنية أن الإختيار بين المترشحين المتنافسين يكون على اساس المؤهل العلمي والخبرة العلمية والأعمال المنجزة بغرض إنتقاء أفضل العناصر لشغل المناصب المالية المفتوحة⁵ ويتم تقييم وتنقيط ملفات المترشحين وفقا لمعايير الانتقاء المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 12/194 وحسب الأولوية الآتية⁶ :

- ملائمة مؤهلات كل مترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة تكوين مستوى أعلى من المؤهل او الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة . الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء .

الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول

¹ سلوى تيشات ، المرجع السابق ، ص.78.

² المرجع نفسه ، ، ص.79.

³ عبد العزيز السيد الجوهري ، المرجع السابق ، ص 82.

⁴ سلوى تيشات ، المرجع السابق ، ص.82.

⁵ مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص 39.

⁶ مباركة بدري ، المرجع السابق ، ص. 61.

تاريخ الحصول على الشهادة.

نتيجة المقابلة مع لجنة الإنتقاء.

ويجدر الإشارة إلى أنه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية قصر المسابقة على المستخدمين الذين يعملون لديها في اطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني والذين يستوفون الشروط القانونية للإلتحاق بالرتب المفتوحة للمسابقة إذا كان عدد المناصب المالية الشاغرة أقل من عدد هؤلاء المستخدمين¹.

2-2-3- الفحص المهني :

يقصد بالفحص المهني بالاختبار الذي يتنافس فيه المترشحين على مناصب مالية شاغرة ويتم إختيار الأحسن بناء على الكفاءة المالية وغالبا ما يكون هذا النمط من التوظيف في بعض الأصناف التي تتطلب كفاءة مهنية أو تطبيقية لممارسة مهام وظائف التحكم والتنفيذ.²

ويتميز هذا النمط من التوظيف بما يلي:³

- تجرى الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في اختصاص المعني.

- يتم فتح وتنظيم الفحص النهائي في حدود ثلاث اشهر

- يتم الإشهار على فحوص المهنية عن طريق إصاق الاعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة والادارة العمومية المعنية وكذا مركز او مراكز الامتحان.

2-2-4- التوظيف المباشر :

وتتعلق هذه الطريقة بالتوظيف المباشر في الوظائف الشاغرة والذي يقتصر على المترشحين الدين تابعو بنجاح تكويننا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة لذلك والمنصوص عليه صراحة في القوانين الأساسية الخاصة بسلك الاستقبال.⁴

وتعتبر هذه الطريقة من أحسن الطرق في اختيار الموظفين حيث تقوم الادارة بانشاء معاهد ومدارس لاعداد الموظفين وتأهيلهم للقيام بلوظائف العامة قبل شغلها.⁵

¹ يسرى بوعجاز ، المرجع السابق ، ص 63.

² مراد بوطبة ، المرجع السابق ، ص. 40.

³ سلوى تيشات ، المرجع السابق ، ص. 84 .

⁴ مباركة بدرى، المرجع السابق، ص. 62.

⁵ عبد العزيز السيد الجوهري ، المرجع السابق، ص 81.

بمده الطريقة يتحدد عدد الأشخاص الذين يتكونون تقنيا واداريا حسب عدد الوظائف المطلوبة و الشاغرة كالذين يتكونون في مراكز تكوين المعلمين ، والمعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية¹.

حرية الادارة المطلقة في الاختيار التعيين الحر) :

وهذه الطريقة تعتمد على شروط مسبقة لتولي الوظائف العامة، ولا يستلزم الأمر في هذا النوع من وسائل التوظيف سوى وفاء الموظف و إخلاصه وولائه للسلطة، والجزائر تأخذ بهذا الأسلوب بالنسبة للوظائف العليا فقط، فعلى سبيل الحصر في² :

- الأمين العام للحكومة. - القناصل و القناصل العامون
- الأمناء العامون للوزارات - الولايات
- المفتشون العامون في الوزارات . - الأمناء العامون للولايات.
- المديرون ونونانهم في الادارات المركزية . - أمين الخزينة العامة.
- رئيس الجامعة. - سفراء.

فالمادة 16 من المرسوم 06/03 نصت على أنه ((يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة الى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة))³.

¹ منير نوري المرجع السابق 129

² المرجع نفسه ، ص 128.

³ المادة 16 من الأمر 06/03 المرجع السابق، ص.04

2-3- حقوق وواجبات الموظف في المؤسسة العمومية

2-3-1- حقوق الموظف في المؤسسة العمومية :

2-3-1-1- الحق في الراتب :

الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقا لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك ، و في نظام السلك الوظيفي الذي تأخذ به الجزائر فإن المرتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف و إنما غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنع له لتمكينه من العيش على نحو لائق .

و يحدد الراتب بالإستثناء إلى الرتبة أو الدرجة ، و ذلك حسب الأرقام الإستدلالية المقابلة لكل صنف من أصناف الموظفين وقد نصت على الحق في الراتب المادة 32 من الأمر رقم 06-03 " للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة في راتب " .

2-3-1-2- الحق في الحماية :

لقد أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بعمله و قد نصت المادة 30 من الأمر رقم 06-03 " أنه يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء ، من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به¹

2-3-1-3- الحق في العطل :

الموظف بحاجة إلى الراحة من أجل تجديد نشاطه ، كذلك المصلحة العامة للجهة الإدارية تقضي منح الموظف فترة من الراحة لذا نجد المادة 39 من الأمر 06-03 تنص على " حق الموظف في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر " ، و هي أنواع : العطل السنوية ، العطل المرضية الأسبوعية . إلخ² .

¹ تيشات سلوى ، مرجع سابق ، ص4.

² الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق ، ص 5 .

2-3-1-4- الحق النقابي و الحق في الإضراب :

إلى جانب الحق النقابي إعتترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون ، و في هذا الإطار نصت المادة 36 من الأمر 03-06 على : " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما " ¹

2-3-1-5- الحق في التكوين و الترقية :

لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم ، كما أقر حق الموظف في الترقية ، و هذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر رقم 03-06 " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " ² .

2-3-1-6- الحق في الضمان الإجتماعي و الحماية الإجتماعية و التقاعد :

إذا أصيب الموظف بمرض أو عجز عن العمل أو أحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحه تساعده على العيش الكريم و في هذا الشأن تنص المادة 33 من الأمر 06-2003 على : " للموظف الحق في الحماية الإجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به " ³ .

2-3-1-7- الحق في الإستفادة من الخدمات الإجتماعية و في توفير ظروف عمل مناسبة :

أقر المشرع الجزائري في نص المادة 34 من الأمر رقم 03-06 " يستفيد الموظف من الخدمات الإجتماعية في إطار التشريع المعمول به، هذا ما أكده أيضا نص المادة 37 من الأمر رقم 03-06 للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية " ⁴ .

2-3-1-8- الحق في العدالة و المساواة بين الموظفين و عدم التمييز بينهم :

نص المشرع الجزائري في المادة 27 من الأمر 03-06 على " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم " ⁵ .

¹ نفس المرجع ، نفس الصفحة .

² نفس المرجع ، نفس الصفحة .

³ نفس المرجع ، نفس الصفحة .

⁴ الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق، ص 5 .

⁵ الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق، ص 4 .

2-3-2 - واجبات الموظف العمومي و التزاماته :

يترتب على الموظف واجبات و التزامات محددة في نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و كل إخلال بها سوف بغرض صاحبها إلى عقوبة تأديبه ، و فيما يلي سنتطرق إلى هذه الواجبات و الإلتزامات في إطار الأمر رقم 03-06 .

2-3-2-1 - الإلتزام بأداء الخدمة الوظيفية :

على الموظف العمومي الإلتزام بالقيام بعمله بمجرد التحاقه بالمنصب الذي عين فيه و هذا ما تؤكد المادة من الأمر 03-06 التي نصت على : " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه " ، هذا بالإضافة إلى الدقة و الأمانة في العمل وقد نصت المادة 41 من الأمر 03-06 على : يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز¹.

2-3-2-2 - إلتزام الموظف بالتفرغ الكلي لوظيفته و عدم الجمع بينهما و بين مهن أخرى :

نصت المادة 43 من الأمر 03-06 في فقرتها الأولى على عدم الجمع بينهما بين وظيفتين و جاء نصها كما يلي : " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم و لا يمكنهم ممارسة مريح في إطار خاص مهما كان نوعه ، و هنا و نشير إلى هناك بعض الحالات التي يسمح فيها بالجمع بين وظيفتين ، كممارسة مهام التكوين التعليم و كذا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية و هذا ما وضعت الفقرتين الثانية و الثالثة من نص المادة 43 من الأمر 03-06 هذا وكما نصته المادة 44 على إمكانية الموظفين المنتمين إلى أسلاك التعليم العالي و الباحثين ، و كذا أسلاك التعليم العالي والباحثين ، و كذا أسلاك الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح يوافق تخصصهم².

2-3-2-3 - واجب الطاعة الرئاسية :

تعتبر الطاعة الرئاسية من الأسس التي تتركز عليها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية و على المرؤوس الإمتثال لأوامر الرئيس في حدود المشروعية، حيث نصت المادة 52 من الأمر 03-06 " يجب على الموظف التعامل بأدب و إحترام في علاقته مع رؤسائه و مرؤوسيه³.

¹ الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق ، ص 6 .

² الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق ، ص 5 - 6 .

³ الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق ، ص 6 .

2-3-2-4- واجب الإلتزام بالمحافظة على سر المهنة :

نصته المادة 48 من الأمر 03-06 على " يجب على الموظف الإلتزام بالسري المهني ، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ، ما عدا ما تقضييه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السري المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة¹

2-3-2-5- الإلتزام بالمحافظة على أخلاقيات و كرامة الوظيفة :

نصت المادة 42 من الأمر رقم 03-06 على : " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم² .

2-3-2-6- واجب المحافظة على الوسائل العامة :

نصت المادة 50 من الأمر 03-06 على : " يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه " ، كما نصت المادة 51 من نفس الأمر على " يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال الأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة³ .

2-3-2-7- واجب حسن التعامل مع الرؤساء والزملاء و المرؤوسين و كذا حسن التعامل مع

مستعملي المرفق :

نصت المادة 52 من الأمر 03-06 على : " يجب على المواطن التعامل بأدب و إحترام في علاقاته مع رؤسائه و مرؤوسيه ، و كذلك أن يحسن التعامل مع المواطنين لأنه المرآة العاكسة للدولة و الإدارة العمومية التي يعمل لصالحها ، كذلك نصت المادة 53 من نفس الأمر على : " يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة و دون ممانعة " كما أن الموظف يقوم بأداء وظائفه دون أن ينتظر مقابل أو مجاملة و إلا سيتعرض للعقاب حيث جاء نص المادة 54 كما يلي : يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعة الجزئية ، طلب أو إشتراط أو إستلام هدايا أو هبات أو أية إمتيازات من أي نوع كانت ، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر ، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه⁴ .

¹ مرجع سابق ، ص 5-6

² المرجع نفسه

³ الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق ، ص 5-6

⁴ المرجع نفسه

خلاصة الفصل

ان المفهوم التقليدي للمؤسسة العمومية يتركز على أساس فكرة المرفق العام ، فهي عبارة عن مرفق عام اداري تتمتع بالشخصية المعنوية وتخضع لقواعد القانون العام في تنظيمها وسيرها.

وعرفت الجزائر تطبيق نظرية المؤسسة العمومية تحت عدة تسميات بحسب المراحل والنظام السياسي السائد فيها كما أن النظام القانوني للمؤسسة العمومية يتأثر بطبيعتها القانونية وكذا طبيعة النشاط الذي تقوم به.

مثل تنظم القوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة العمومي و عملية الالتحاق بالوظيفة العامة بالمؤسسات العمومية ، تتم وفق مبادئ وشروط يوضحها القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ويكون التوظيف بما يتناسب مع مختلف المؤسسات والادارات العمومية.

حيث انه يجب ان يكون للموظف ثقافة الازمة لمعرفة النقاط السابقة وبمكته استغلال هذه النقاط وتحويلها الى راس مالي ثقافي واجتماعي ليحصل على مكانة مناسبة داخل المؤسسة العمومية .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَاطِئَ
فَإِذَا رَمَوْا بَسَاتِيْرَهُمْ
وَجِبَالَهُمْ كَالْبُحْبُورِ

المدخل الميداني للدراسة النظرية دور راس مال الاجتماعي والثقافي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة

تمهيد

1- مؤسسة المستقبل الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيبة بالأغواط

1-2- تعريف بالمؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيبة بالأغواط

1-3- نشأة المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيبة بالأغواط

1-4- مهام و هيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة

2- اجراءات الدراسة المنهجية

2-1- مجالات ومنهج الدراسة

2-2- عرض الادوات والعينة المستخدمة

2-3- عرض بيانات الدراسة

3- نتائج الدراسة

3-1- عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

3-2- نتائج العامة

3-3- المقترحات والتوصيات

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

تمهيد

يتميز راس مال الثقافي والاجتماعي بارتباطهما بالعديد من الامور ومن بينها العمل وهذا وعلاقتهمما بتحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة

من أجل التعرف على دور الراس مال الثقافي والاجتماعي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة مما يساعد هذا الأخير في تأدية مهامها بالشكل الذي يحقق للمؤسسة مزايا تنافسية والبقاء والإستمرارية وخدمة أفراد للمجتمع ، وعليه إرتأينا القيام بدراسة ميدانية لهذا الموضوع في المؤسسة الإستشفائية العمومية بالأغواط "أحميدة بن عجيله". وسنحاول تقديم المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيله بالأغواط، وإعطاء لمحة تاريخية عنها منذ نشأتها إلى يومنا هذا، والتعرف بذلك على فروعها المكونة لها عبر الهيكل التنظيمي القائمة عليه وكيفية تسيير مواردها البشرية في بيئتها معرفة دور الراس مال الثقافي وراس مال الاجتماعي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة عبر عرض نتائج الاستبيان وتحليلها للوصول الى النتائج عامة .

1- مؤسسة المستقبلية: المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط

1-2- تعريف بالمؤسسة الإستشفائية العمومية "أحميدة بن عجيلة". بالأغواط

إن قطاع الصحة بالولاية يشمل بشقيه العام والخاص تغطية صحية لكثافة سكانية مقدرة ب 650644 نسمة، وهذا من خلال الوحدات الصحية والهياكل الإستشفائية المتواجدة عبر تراب الولاية والمتمثلة في المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية التي تم إنشاؤها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007، والذي يحدد المشتزمات المادية لكل مؤسسة وكذا الحيز الجغرافي بالنسبة للمؤسسات العمومية للصحة الجوارية، وتتمثل هذه المؤسسات في ثلاثة (03) مؤسسات عمومية إستشفائية، ومؤسسة مختصة للأم والطفل، وسبعة (07) مؤسسات عمومية للصحة الجوارية والتي تشتمل على (37) عيادة متعددة الخدمات، (71) قاعة علاج (05) عيادات ولادة ريفية، و(19) وحدة كشف ومتابعة للصحة المدرسية، كما تجدر الإشارة إلى ذكر بعض الوحدات الصحية ذات الطابع الخاص نظراً لنوعية مرضاها وهي (04) مراكز لتصفية الدم، ومركزين وسطين للصحة العقلية، ومركز لمكافحة الإدمان والمخدرات مركزين (02) الحقن الدم (10) مراكز طبية إجتماعية، ومركز طب العمل، و(23) وكالة عمومية صيدلانية، ويتكفل بالتغطية الطبية لسكان الولاية في القطاع العام 614 ممارس (مستخدم) طبي موزعون على (132) طبيب احصائي، (344) طبيب عام (98) جراح أسنان (40) صيدلي، ومن جهة اخرى، وعلى جانب الممارسين الطبيين للقطاع العام، تتم التغطية الصحية لسكان ولاية الأغواط بواسطة ممارسين بالقطاع الخاص وهم موزعون على (64) طبيب متخصص، (99) طبيب عام، (58) جراح أسنان (120) صيدلية، وكالة صيدلية شبه عمومية. "

1-3- نشأة المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط

لقد تم إنشاء المؤسسة الإستشفائية في سنة 1984م من طرف شركة فرنسية "Bouyig" وتم إفتتاحه سنة 1985م بطاقة تشغيلية تقدر ب 650 عاملاً منها 85 طبيب وثلث إداريين وثلث ممرضين وهو عدد نسبي، ومن أهم النشاطات التي تقوم بها المستشفى تقديم الإسعافات الأولية والعمليات الجراحية وتقديم الخدمات الوقائية وضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الإستشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والإستشفاء وتطبيق البرامج الوطنية للصحة، وضمان حفظ الصحة والنقاء ومكافحة الأضرار والآفات الإجتماعية، ويتضمن

- مصلحة المستخدمين، مديرية الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، " نبذة تعريفية عن القطاع الصحي بولاية الأغواط"، الأغواط، 2019.

1-4- مهام وهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط

اولا : مهام المؤسسة الإستشفائية أحميدة بن عجيلة بالأغواط¹

إنَّ مهام المؤسسة الإستشفائية العمومية كثيرة ومتنوعة ولكن معظمها يندرج بصفة عامة في رعاية المرضى وتسيير ملفاتهم وتوفير والحفاظ على الموظفين، ويمكن أن تلخص بعض المهام التي تقوم عليها المؤسسة، فيما يلي:

أ) تنظيم حملات التبرع بالدم لجميع الزمر وتحسيس أفراد المجتمع بالتنسيق مع الجمعيات ومركز حقن الدم، وذلك لتعزيز مخزون بنك الدم بالمؤسسة، وتعزيز عمليات الختان بقسم العمليات الجراحية بالتنسيق مع الهلال الأحمر، وغرس ثقافة الأيام التحسيسية؛

ب) السهر على تقديم فحوصات طبية متخصصة في طب أمراض النساء والتوليد ورعاية الأمومة والطفولة من خلال توفير طب وجراحة النساء وطب وجراحة الأطفال؛

ت) رعاية المرضى المقبلين على العمليات الجراحية بتوفير خدمات التخدير والإنعاش ومختلف العمليات الجراحية للرجال، وتوفير خدمات الأشعة والتحليل المخبرية للمرضى من أجل دعم التشخيص الطبي، كما تعمل على توفير خدمات رعاية وطب وجراحة العظام والمفاصل، والداء السكري والمضاعفات والوقاية منه؛

ث) تدعيم قسم الإستعجال والتكفل الأمثل للمريض، ومعالجة الأمراض المتنقلة من أجل الحد منها وعدم إنتشارها؛

ج) تنظيم دورات تكوينية وندوات تعليمية في إطار التوأمة بين المؤسسات الصحية بين الشمال والجنوب الجزائري؛

ح) تسيير شؤون الموظفين وملفات المرضى، وإقتناء التجهيزات والمعدات وغيرها من العتاد الذي يساهم في تقديم الخدمة الصحية

¹ مصدر، مصلحة الموارد البشرية لمستشفى احمد بن عجيلة الاغواط.

ثانيا : شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية أحميدة بن عجيلة بالأغواط

تتكون المؤسسة العمومية الإستشفائية من جانبين الجانب الإداري والجانب الطبي (التقني) يديرهما ويسيرهما مدير يعين بقرار من وزير المكلف بالصحة والسكان وإصلاح المستشفيات الجزائرية، وتنتهي مهمته بنفس الشكل ويساعده أربع مديرين مساعدين يكلفون على التوالي (مدير المالية والوسائل، مدير النشاطات الصحية، المدير الفرعي للموارد البشرية، مدير الفرعي الصيانة والتجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة يعينون كذلك بقرار من الوزير المكلف بالصحة وهذا بإقتراح من مدير المؤسسة.

أ) الهياكل الإدارية للمؤسسة العمومية الإستشفائية بالأغواط

- **المدير:** يُشرف المدير على السير الحسن للمؤسسة وهو يمثلها أمام العدالة كما أنه الأمر بصرف وله عدة مهام أخرى يُساعد في ذلك أربع مدراء فرعيين كل واحد يسير مديرية فرعية كما يلي:
- **المديرية الفرعية للموارد البشرية** تُعتبر المديرية المسؤولة عن تسيير الموارد البشرية من ناحية التوجيه والإحصاء والمتابعة الدائمة للحياة المهنية للعمال، وتتكون هذه المديرية من مكاتب مكتب الموارد البشرية والمنازعات والذي يتكفل بحل النزاعات التي تقع وتسويتها ودياً سواء كانت داخلية أو خارجية للموظفين والتي لها علاقة مباشرة بالعمل، ومكتب تسيير المستخدمين الإداريين والشبه طبيين والطبيين ويتكفل بمتابعة المسار المهني للموظفين كالتعيين والترقية والتثبيت، وغيرها مكتب العطل والملفات الإدارية ويمثل الأرشيف وتحفظ فيه الملفات الخاصة بالمستخدمين الذين لا يزالون يمارسون مهامهم في المؤسسة).
- **المديرية الفرعية للنشاطات الصحية** وتضم المكاتب مكتب الوقاية يحرس على وقاية المؤسسة والمدينة من كل الأمراض المعدية والخطيرة، مكتب طب العام يشرف على تسيير الأمور المتعلقة بالطب العام مكتب الشؤون الصحية يشرف على تسييره طبيب ينسق ويعمل على إعداد وتطبيق البرامج الصحية المعدة سنوياً من طرف الوزارة ومديرية الصحة، مكتب القبول والإستعلامات وهو الذي له سلطة الإحصاء الكامل لجميع المرضى المتواجدين على المستوى المصالح الإستشفائية للمؤسسة وبواسطة ملفات التي تحفظ على الكمبيوتر).

● **المديرية الفرعية للمالية والوسائل** يرأسها مسؤول مؤهل وتقوم هذه المديرية بتكفل بشؤون المالية للمؤسسة ولها عدة مكاتب (مكتب الصفقات وهو المتكفل بعقد الصفقات بين المؤسسة الإستشفائية والمؤسسة الأخرى وحسب البنود المتفق عليها، مكتب التمويل وهو الذي يعود إليه قرار تحديد وتمويل المؤسسة بما يلزمها مكتب محاسبة المواد يُقيّد بما قام به مكتب التمويل على السجلات، مكتب حساب الكلفة ويقوم بوضع الفاتورة الإجمالية وتسلمها لمكتب المالية، مكتب المالية يقوم بعملية الشراء حسب الفاتورة وله قسمان قسم بإنجاز أجور الموظفين وقسم آخر خاص بتسيير الحوالات).

● **المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة** وتشمل على مكتب التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة حيث يسهر هذا المكتب على صيانة الأجهزة الطبية والتجهيزات المرافقة لها بوجود أو استدعاء ذوي الإختصاص.

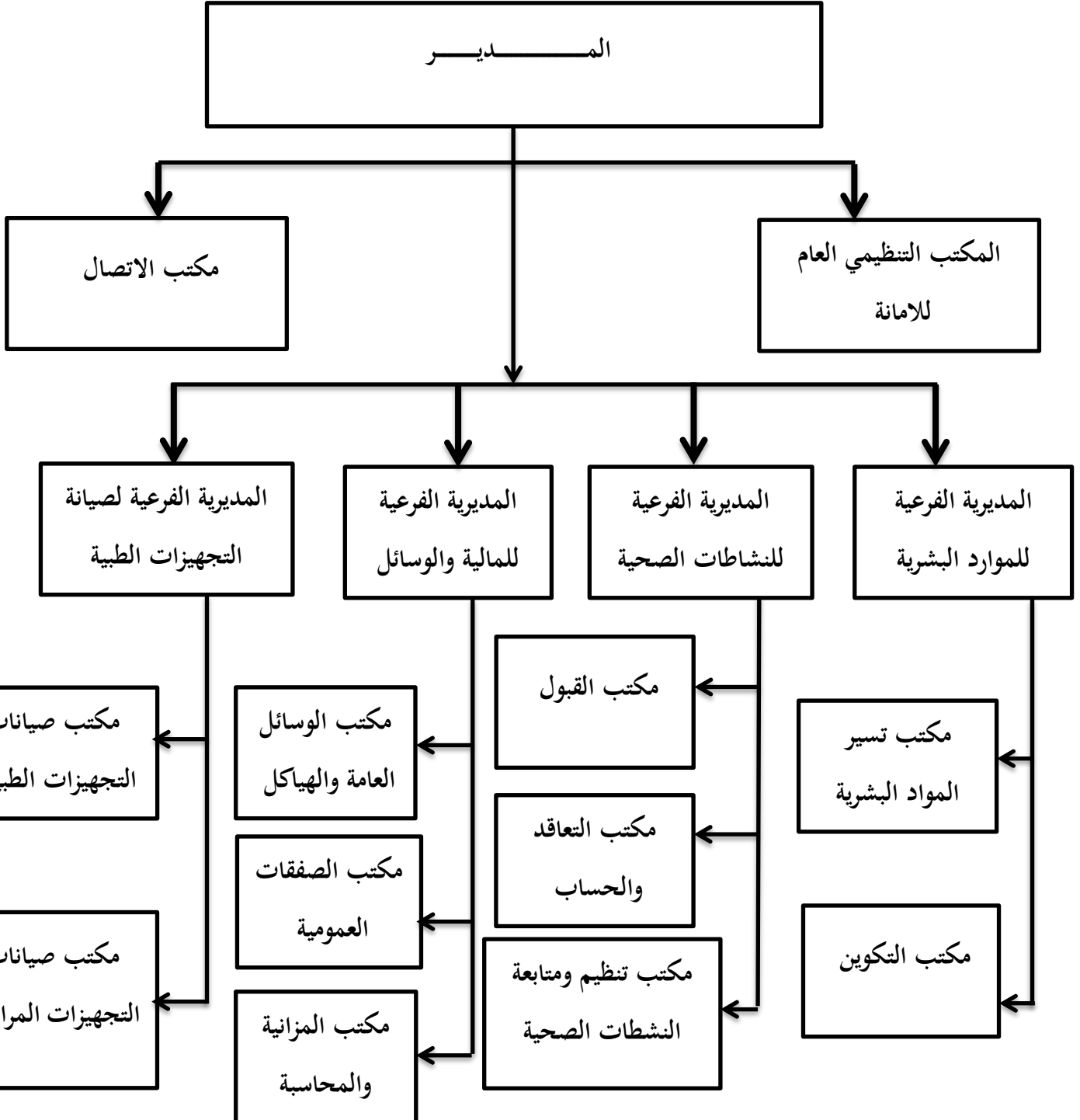
ب) الهياكل الطبية للمؤسسة العمومية الإستشفائية بالأغواط

إضافة إلى الهياكل الإدارية المكلفة بالتسيير هناك هياكل طبية نعدد بعضها في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالأغواط كما يلي:

● **المصالح الإستشفائية** وهي تضم المصالح (جراحة وتقويم العظام مصلحة التوليد قسم الجراحة العامة والأذن والحنجرة، مصلحة أمراض الكلى مركز تصفية الدم مصالح الطب الرجال مصلحة طب الأطفال، مصلحة أمراض النساء، مصلحة الإنعاش الطبي، مصلحة طب العيون).

● **المصالح التقنية:** وهي تضم المصالح مصلحة الأشعة، مصلحة الطب الوقائي، مصلحة الصيدلية، مصلحة المخبر).

ثالثا : الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيبة بالأغواط¹



الشكل رقم (01)

¹ مصدر السابق .

2- اجراءات الدراسة المنهجية

2-1- مجالات ومنهج الدراسة

اولا : مجالات الدراسة

المجال الزمني: وهي المدة التي يتم خلالها البحث الميداني والتي امتدت طول شهر جوان الى غاية اوت والتي تنوعت بين خرجات ميدانية وتدوين الملاحظات الى غاية ختامها ب المقابلة وفي يوم 2023/08/15 والاستبيان في اليوم الموالي.

المجال المكاني: يتمثل في النطاق الجغرافي للدراسة ، الميدانية فقد اخترنا اجرائها في ولاية الاغواط وذلك من اجل جمع مختلف المعلومات المرتبطة بدراستنا

المجال البشري: هو مجموعة من الافراد الذين تطبق عليهم الدراسة ولهم علاقة مباشرة بالموضوع وعليه فقد اقتصرنا هذه الدراسة على الموظفين في المؤسسة الإستشفائية أحميدة بن عجيلة بالأغواط

ثانيا : منهج الدراسة:

يعرفه الدكتور عبد الرحمان بدوي بأنه "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة".¹

ولالإلمام بالظاهرة المدروسة و اعتمادنا المنهج الوصفي القائم على التحليل، وذلك من خلال تحليل الجانب النظري من الدراسة ووصف الجوانب الأساسية المتعلقة بطبيعة ويعد المنهج الوصفي أحد المناهج الملائمة لدراسة الظواهر أو الوقائع التي تقع في الوقت الراهن، كما أنه يتضمن وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد، ويعتمد المنهج الوصفي على التحليل والتفسير وكشف العلاقة بين المتغيرات من خلال عملية التوصيف ودراسة الحقائق الوقتية المتعلقة بمجموعة من الأوضاع أو الأحداث أو الناس ، ان الباحث لا يمكنه القيام ببحث ناجح له أهميته النظرية في زيادة المعلومات الأكاديمية لاختصاص معين، أوله فائدته العلمية في حل مشكلة إنسانية أو مادية يعاني منها المجتمع،

¹مركز البيان للدراسات والتخطيط. خطوات كتابة البحث العلمي في الدراسات الإنسانية. العراق: مركز البيان للدراسات والتخطيط، 2017،

و المنهج الوصفي، هو مجموعة الخطوات المنظمة التي يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها، إلى أن يصل إلى نتيجة معينة، ويعتبر المنهج بمثابة الاستراتيجية العامة أو الخطة العامة التي يرسمها الباحث لكي يتمكن من حل مشكلة بحثه أو تحقيق هدفه، كما يعد الطريقة المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة طائفة من القواعد التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.¹

2-2- عرض الادوات والعينة المستخدمة

من خلال الموضوع المطروح دور رأس المال ثقافي والاجتماعي في تحديد مكانة الموظف

داخل المؤسسة الإستشفائية أمحيدة بن عجيلة بالأغواط

تمثل مجتمع دراسنا في : الموظفين في المؤسسة الإستشفائية أمحيدة بن عجيلة بالأغواط

اولا : العينة الدراسة: الموظفين في المؤسسة الإستشفائية أمحيدة بن عجيلة بالأغواط

وتعرف عينة الدراسة على أنها "هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث

لإجراء دراسته عليه وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا.²

في سياق إتمام البناء المنهجي للعمل كان لزاما علينا تحديد مجتمع البحث الذي سوف تجرى عليه الدراسة

التطبيقية والذي يناسب بطبيعة الحال موضوع هذه الدراسة من خلال الموضوع المطروح للبحث كان مجتمع

بحثنا هم الموظفين في المؤسسة الإستشفائية أمحيدة بن عجيلة بالأغواط

ولقد اعتمدنا في دراستنا على العينة عشوائية حيث اخترنا 70 فرد من اصل 614 فرد من المجتمع

الاصلي

¹ عبد الله محمد الشريف ، مناهج البحث العلمي دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية مكتبة الشمام للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط1، 1996، ص 97.

² العزاوي، رحيم يونس كروي، مقدمة في منهج البحث العلمي. عمان: دار دجلة للنشر والتوزيع، 2007. ص. 161

ثانيا : أدوات جمع البيانات:

يعتمد البحث العلمي على وسائل معينة تيسر وفق المناهج المستخدمة في الدراسة، ولكل منهج وسيلة أو وسائل خاصة به، وفي دراستنا هذه سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي القائم على التحليل، ولهذا استخدمنا أدوات البحث التالية :

الملاحظة: هي مشاهدة منهجية تعتمد على الحواس وما يستعين به من أدوات الرصد والقياس أي أنها مشاهدة للظواهر في أحوالها المختلفة وأوضاعها المتعددة لجمع البيانات وتسجيلها وتحليلها والتعبير عنها¹، وقد استخدمنا في هذه الدراسة الملاحظة المنظمة و المحددة بهدف جمع البيانات وقراءة رادات الفعل للأفراد اتجاه الأسئلة و الإطلاع على دور رأس المال ثقافي والاجتماعي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية أمحمد بن عجيلة بالأغواط.

الاستمارة الاستبيان تم اعتماد الاستمارة لجمع البيانات الميدانية، والاستمارة وسيلة بحثية وهي مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض لمعرفة آراء المبحوثين أو مواقفهم أو اتجاهاتهم نحو المشكلات البحثية بشكل يحقق الهدف الذي يسعى الباحث اليه، وترسل الاستمارة عادة بالبريد أو أية طريقة أخرى غلى مجموعة من الافراد او المؤسسات التي قام باختيارها الباحث كعينة لبحثه، والتي يتم الاجابة عن اسئلتها وتعبئتها بالبيانات والمعلومات المطلوبة واعادتها للباحث².

¹ المرجع نفسه ص42.

² عبد الله محمد الشريف: مناهج البحث العلمي دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية مكتبة الشمامع للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط1، 1996، ص 123.

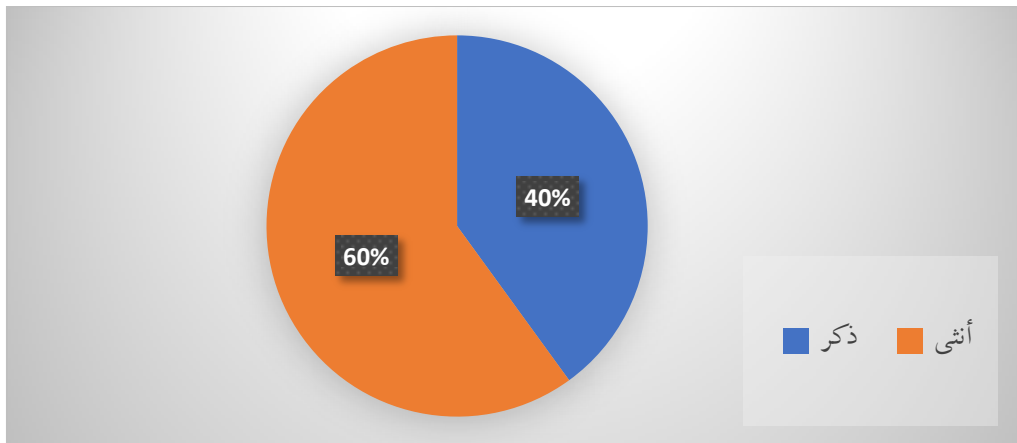
2-3- عرض بيانات الدراسة

المحور الاول : البيانات الشخصية:

الجدول رقم (1) : يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس :

النسبة %	التكرار	فئات	
40%	32	ذكر	الجنس
60%	38	أنثى	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (1): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



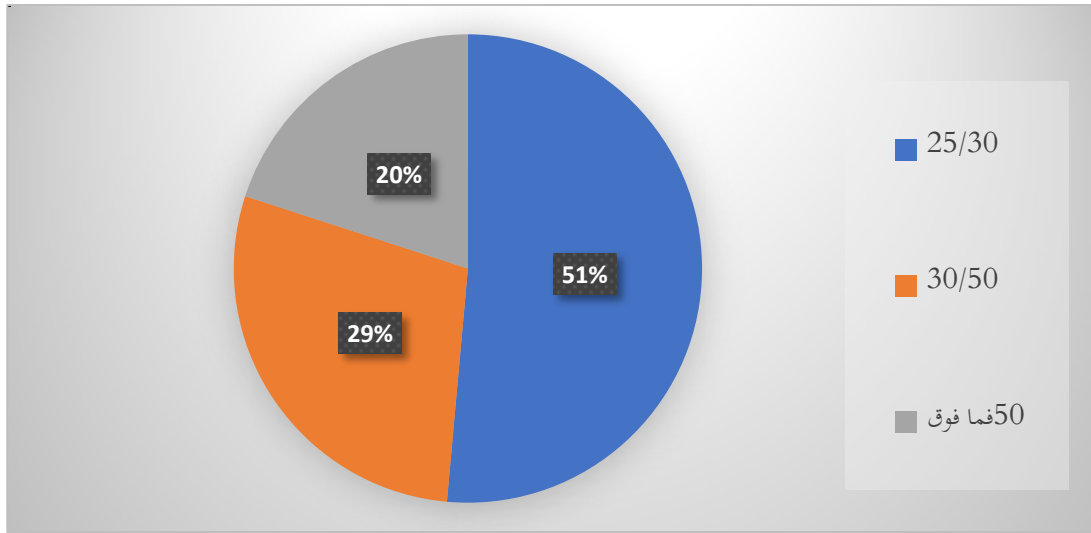
تعليق على الجدول والشكل رقم (1): يتضح من خلال الجدول وشكل رقم (1) ومن النتائج التي تلخصنا عليها التي بلغت بالنسبة الاناث 60% اي بمعدل 18 فرد والباقي ذكور وهو ما يمثل 40% بالمائة بمعدل 12 فرد حيث الاختلاف في الجنس في الغالب يعني الاختلاف في التوجهات والحاجيات ومن الدراسة اظهرت ان جنس الاناث هم الاكثر فئة المنخرطة في هذه الوظيفة

وهذا قد يعود الى نوع الوظيفة التي تتلائم مع التركيبة البدنية للاناث والأريحية التي توفرها .

لجدول رقم (2) : توزيع عينة الدراسة حسب السن :

النسبة %	التكرار	فئات	
51%	36	30/25	السن
29%	20	50/30	
20%	14	50 فما فوق	
100,0%	70	المجموع	

الشكل رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب السن :



تعليق على الجدول والشكل رقم (2): يتضح من خلال الجدول وشكل رقم (2) : حسب اجابات عينة

الدراسة أن أصحاب سن 25 إلى 30 سنة هم الأكثر فئة فرد بنسبة % 51

وقد يعود هذا الى القرارات الرئاسية في سنوات الاخيرة لدمج الشباب في وظائف دائمة بالمؤسسات ثم

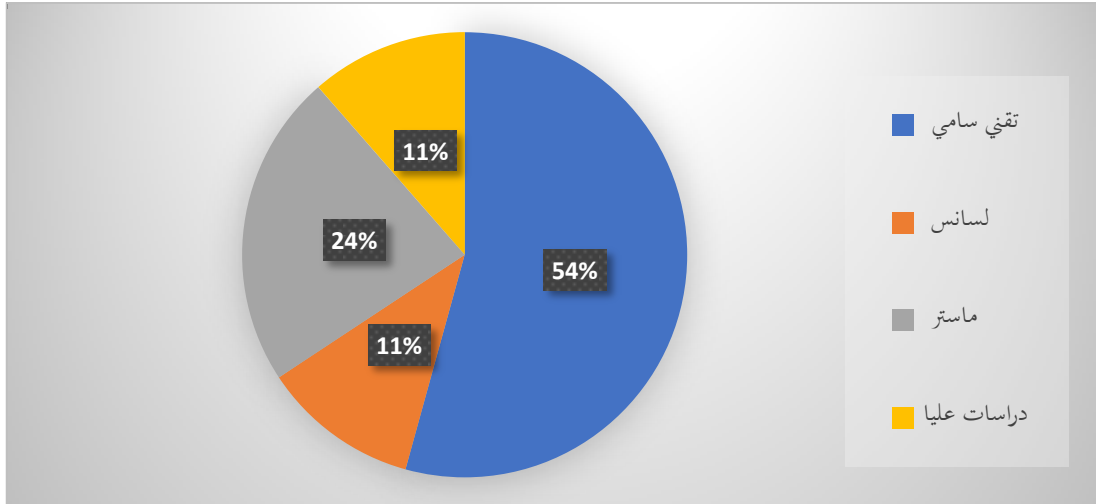
يليه سن من 30 الى 50 بنسبة % 29 ثم في الاخير نجد فئة 50 فما فوق بنسبة %20 وقد يعود هذا

الى ان اغلب من يصل الى هذا السن يتقاعدون .

الجدول رقم (3) : توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

النسبة %	التكرار	فئات	
54%	38	تقني سامي	المستوى التعليمي
11%	8	لسانس	
24%	16	ماستر	
11%	8	دراسات عليا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي :

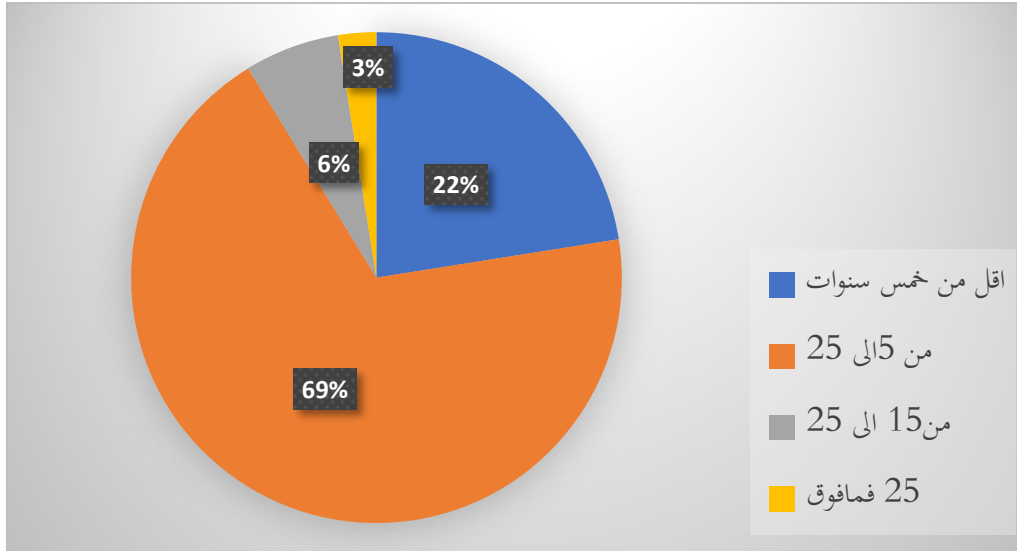


تعليق على الجدول والشكل رقم (3): يوضح الجدول والشكل رقم (3) المستوى الدراسي للمبحوثين بحيث ان اكبر نسبة قدرت ب60% وهم اصحاب مستوى تقني سامي وتليها نسبة والتي قدرت ب 28% اصحاب شهادة ماستر والتي قدرت ب 28% ، وأما في مرتبة الاخيرة نجد فئة اصحاب شهادة لسانس والماستر مقدرة بنسبة 6% وعليه نستنتج من خلال المعطيات المذكورة اعلاه ان المبحوثين جلهم من خريجي المعاهد تكوين المهني وهذا قد يعود الى ان اغلب وظائف هذه المؤسسة لا تتطلب مستوى تعليمي عالي .

الجدول رقم (4) : توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية :

النسبة %	التكرار	فئات	
22%	7	اقل من خمس سنوات	السن
69%	38	من 5الى 15	
6%	16	من 15الى 25	
3%	9	25 فما فوق	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (4):توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية:

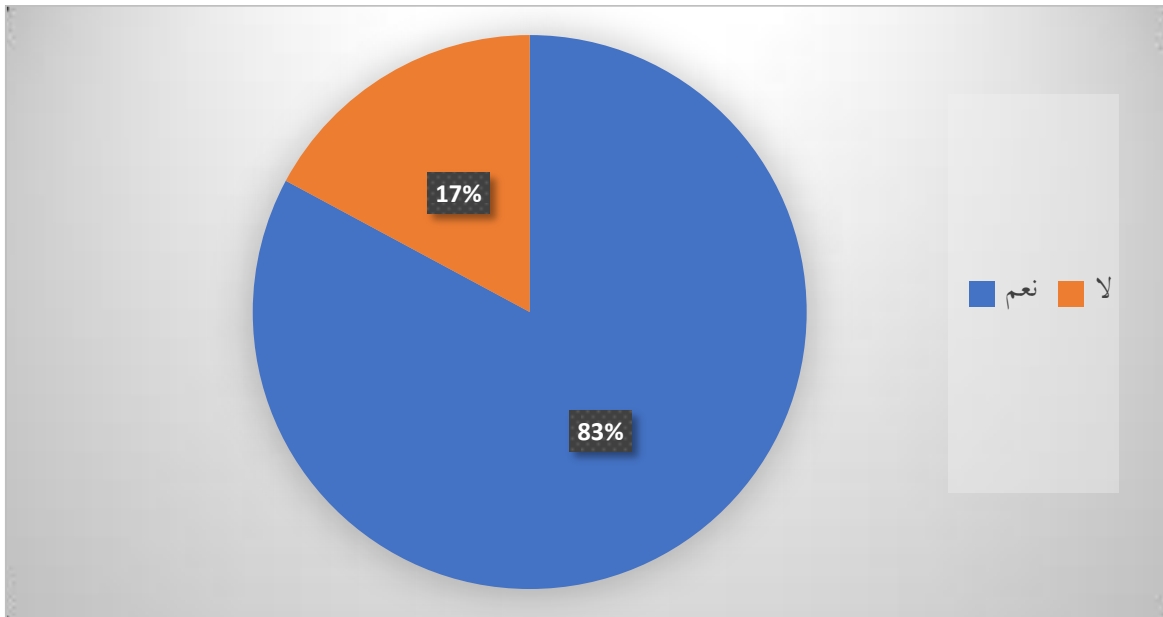


تعليق على الجدول والشكل رقم (4) يوضح الجدول والشكل الاقدمية لدى المبحوث، نجد في الصدارة فئة من 5 الى 25 بنسبة 69% من الإجمالي النسبة بعدد المبحوثين 55 فردا من 80 من افراد العينة ، ثم تليها نسبة فئة اقل من خمس سنوات ب 22% ب 18 أفراد فقط من المبحوثين ، ثم تاتي نسبتين من 15 الى 25 وأكثر من 25 بنسب على التوالي 6 و 3 ويمكن القول ان هذا يعود الى السبب الشباب هم الاكثر انخراط كما يوكده الجدول السابق 2 والذين هم من الطلبة الجامعيين حديث التخرج كما يوكده الجدول 3 وقد يعود هذا الى عدة عوامل أولها وقت فراغ المبحوثين او انهم موظفو حديثي كما يوكده الجدول 4.

الجدول رقم (5) : توزيع عينة الدراسة حسب نوعية العلاقات الاجتماعية في البيئة العملية :

النسبة %	التكرار	العبارات	
83%	58	نعم	البيئة العملية تنتج علاقات اجتماعية متينة
17%	12	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (5) : توزيع عينة الدراسة حسب نوعية العلاقات الاجتماعية في البيئة العملية

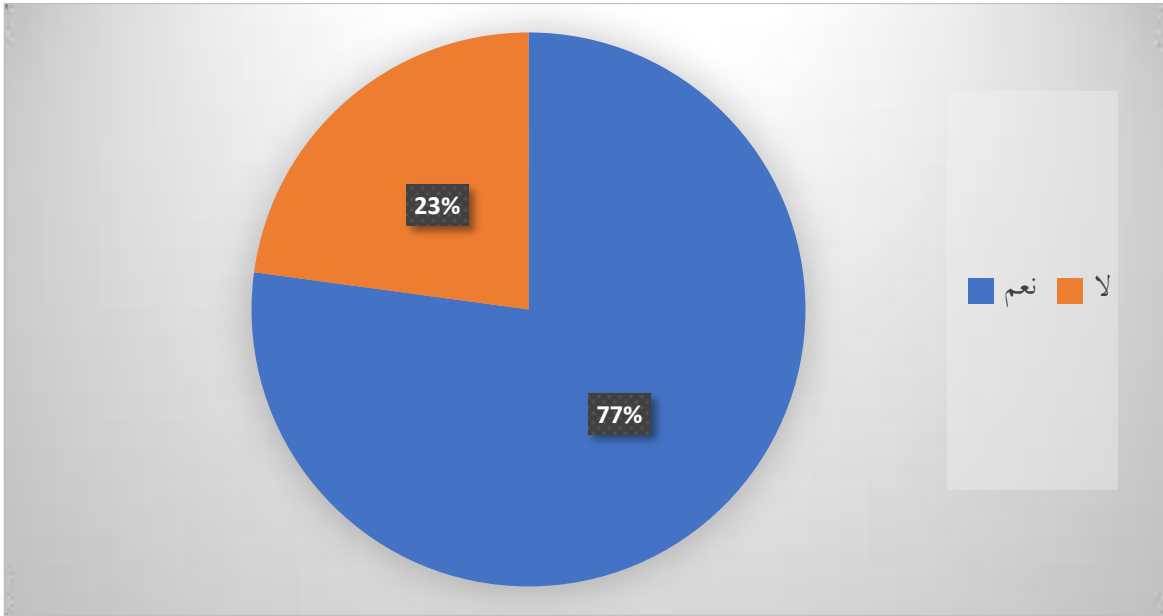


تعليق على الجدول والشكل رقم (5) نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان إجابة الباحثين ب نعم اذا كانت المؤسسة توفر لهم بيئة المناسبة لتقوية علاقة الاجتماعية بالمؤسسة حيث قدرت أعلى نسبة ب 83% لتليها نسبة الاجابة بلا بنسبة تقدر ب 17% ومنه يمكننا القول ان الموظفون هذه المؤسسة يجدون بيئة ملائمة لتقوية علاقتهم مع بعض وقد يعود هذا الى ان اغلب الموظفون لديهم مستوى تعليمي جيد هذا ما يؤكد الجدول رقم (3).

الجدول رقم (6) : توزيع عينة الدراسة حسب الصفة في الجمعية :

النسبة %	التكرار	العبارات	
77%	54	نعم	تعاون الموظفون في مؤسسة كأسرة واحدة
23%	16	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (6): توزيع عينة الدراسة حسب نوعية تعاون الموظفون في مؤسسة:

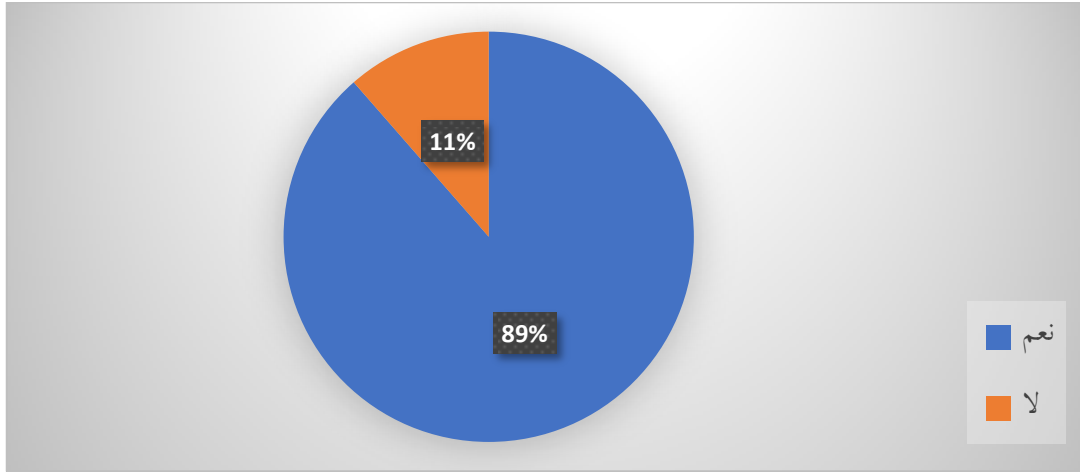


تعليق على الجدول والشكل رقم (6): نلاحظ من خلال الجدول وكما يوضحه الشكل اعلاه ان إجابة الباحثين الذين هم يحصلون على تعاون لدرجة شعورهم انهم وسط اسرهم تمثل نسبة 77 % كما انه نسبة الاجابة الموظفون الذين لا يجدون التعاون في المؤسسة قدرت ب 23 % يمكننا القول أن جل الباحثين يجدون التعاون وهذا قد يعود الى قدرتهم على التواصل الاندماج مع بعضهم البعض و قد يكون هذا بحكم سنوات العمل مع الذي خلق لهم علاقات اجتماعية قوية

الجدول رقم (7) : توزيع عينة الدراسة حسب تعاون الموظفين مع بعضهم البعض بحكم الصداقة والالفة التي بينهم وعلاقته بالاقدمية:

المجموع	من 25 فما فوق	من 15 الى 25	من 5 الى 15	اقل من 5 سنوات	الاقدمية تعاون بين موظفين
62 %89	9	16	35	2	نعم
8 %11	0	0	3	5	لا
70 %100	9 13	16 23	38 54	7 10	المجموع

الشكل رقم(7): توزيع عينة الدراسة حسب تعاون الموظفين مع بعضهم البعض بحكم الصداقة والالفة التي بينهم وعلاقته بالاقدمية



تعليق على الجدول والشكل رقم (7) يوضح الجدول والشكل أيضا ، نجد في الصدارة اجابة بنعم بنسبة 89 % وبالمقابل نجد 11 % من الاجابات ب لا .

وقد تعود هذه النسب الى انه اقدمية تلعب دور كبير في تقديم المساعدات بين العمال كون ان السنوات عمل العمال مع بعض تخلق لديهم علاقات اجتماعية كاصداقة وغيرها وتخلق نوع من الالفة لديهم و بحكم ما توفره بيئة العمل من تواصل المستمر بينهم مما يساهم في زيادة تعاونهم مع بعضهم البعض مقارنة بالاقدم

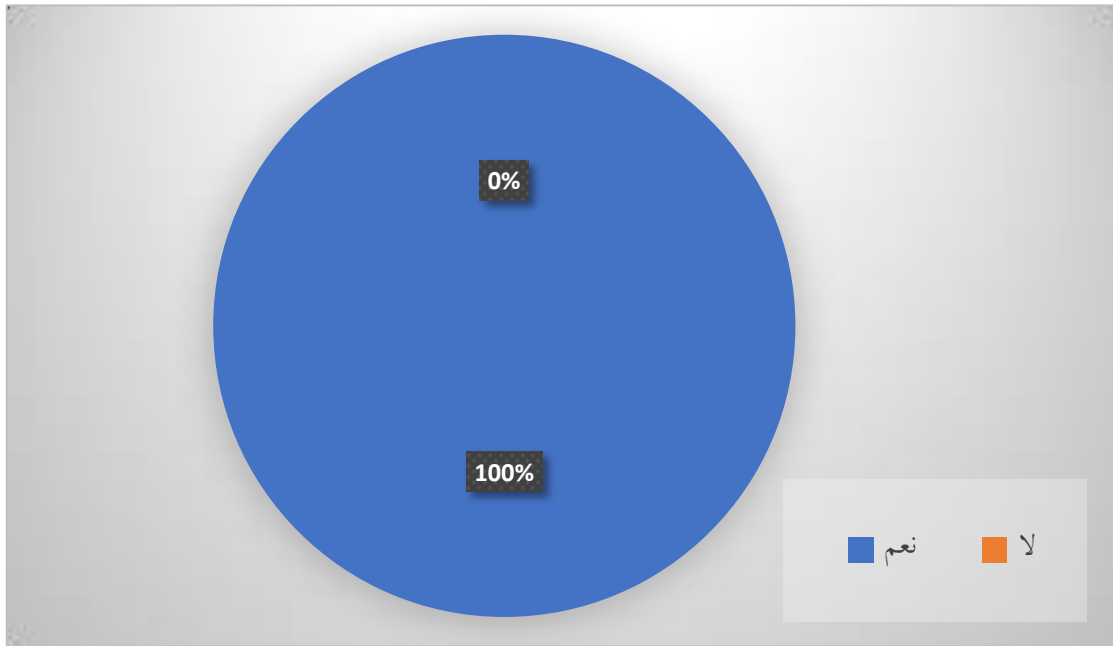
أقدمية الذين كان أقل نسبة وقد يعود هذا إلى أنهم جدد لم يندمج بشكل مباشر مع بيئة العمل ومزال في بدايتهم لتكوين علاقات اجتماعية كصداقة أو اللفة أو غيرها .

وقد يعود هذا إلى أن المنخرطون في بداية انخراطهم يكون أكثر تحمس وأكثر اهتمام .

الجدول رقم (8) يوضح توزيع العينة حسب تبادل منفعة بين الموظفين

النسبة %	التكرار	العبارات	
100%	70	نعم	هل توجد تبادل منفعة بين الموظفين
0%	0	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (8) يوضح توزيع العينة حسب تبادل منفعة بين الموظفين



تعليق على الجدول والشكل رقم (8) : نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان إجابة المبحوثين بنعم تقدر

بنسبة 100 % وبالمقابل نجد لا بمجموع 0 مقدره بنسبة 0 % من الإجابات

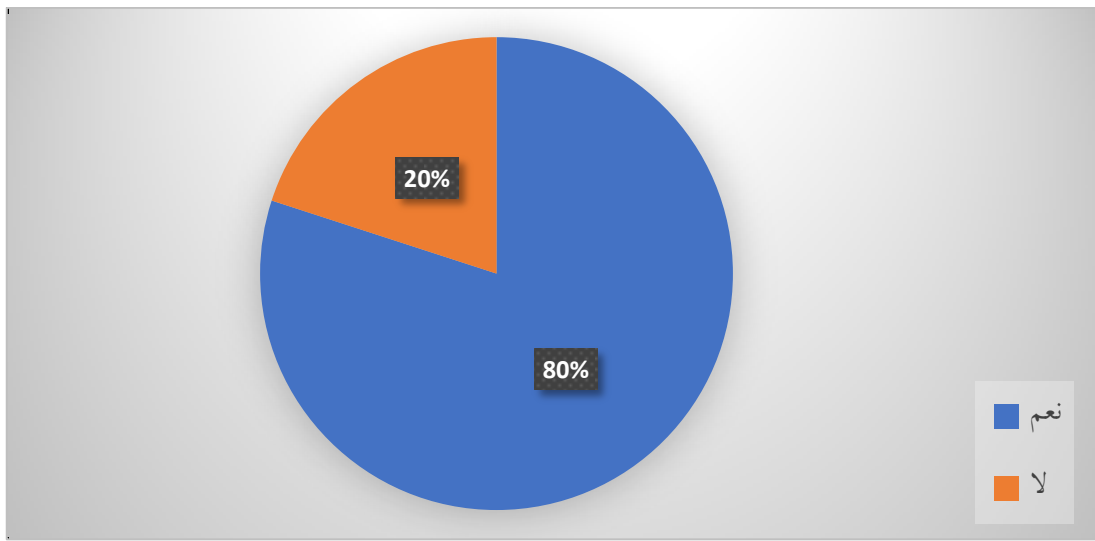
وهذا قد يعود إلى أن جل المبحوثين يتبدلون المنفعة بين بعضهم البعض بفضل البيئة التي توفرها المؤسسة بخلق

جو تعاون والفة بين الموظفين

الجدول رقم (9) توزيع عينة الدراسة حسب نسبة ثقة بين الموظفين:

النسبة %	التكرار	العبارات	
80%	56	نعم	يبوح الموظفون بمشاكلهم لانهم يثقون بوجود مساعدات لحلها
20%	14	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (9) توزيع عينة الدراسة حسب توزيع عينة الدراسة حسب نسبة ثقة بين الموظفين:



تعليق على الجدول والشكل رقم (9) : نلاحظ من خلال الجدول والشكل أن نسبة 80% من

المبحوثين يثقون ببعضهم البعض وهي اعلى نسبة من الاجابة ب لا التي قدرت ب 20%

و يمكن القول ان هذه النسبة قد تعود الى ان جل المبحوثين تربطهم علاقة اجتماعية قوية كونتها البيئة

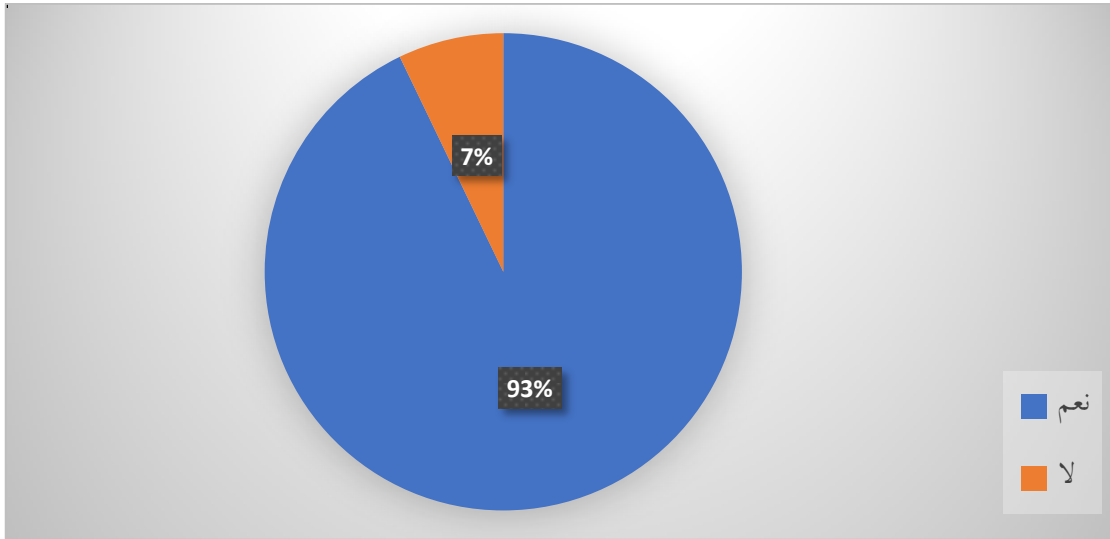
العمل في المؤسسة من ما يمنحهم الثقة ببعضهم البعض سواء اتجاه المسؤولين او زملاء وتشجيعهم لطرح

مشاكلهم بكل اريحية لانهم يثقون بوجود الدعم والحلول لها . وهذا تؤكد نتائج الجداول رقم 5.6.7.

الجدول رقم (10) توزيع عينة الدراسة حسب نسبة تعاون بين الموظفين:

النسبة		التكرار		الاحتمال
				تعاون بين موظفين
%7		5		لا
%27	الى موظفين الاعلى مرتبة	19	الى موظفين الاعلى مرتبة	نعم
%23	جميع الموظفين	16	جميع الموظفين	
%43	الى موظفين الذين تربطكم بهم علاقة جيدة	30	الى موظفين الذين تربطكم بهم علاقة جيدة	
100%		70		مجموع

الشكل رقم (10) توزيع عينة الدراسة حسب نسبة تعاون بين الموظفين:



تعليق على الجدول والشكل رقم (10) : من جدول وشكل سابقين نجد ان أعلى نسبة كانت للأشخاص الذين أجابوا بنعم وقدرت ب 93% في حين الذين أجابوا لا قدرت نسبتهم ب 7% يبين هذا ان نسبة التعاون في المؤسسة عالية

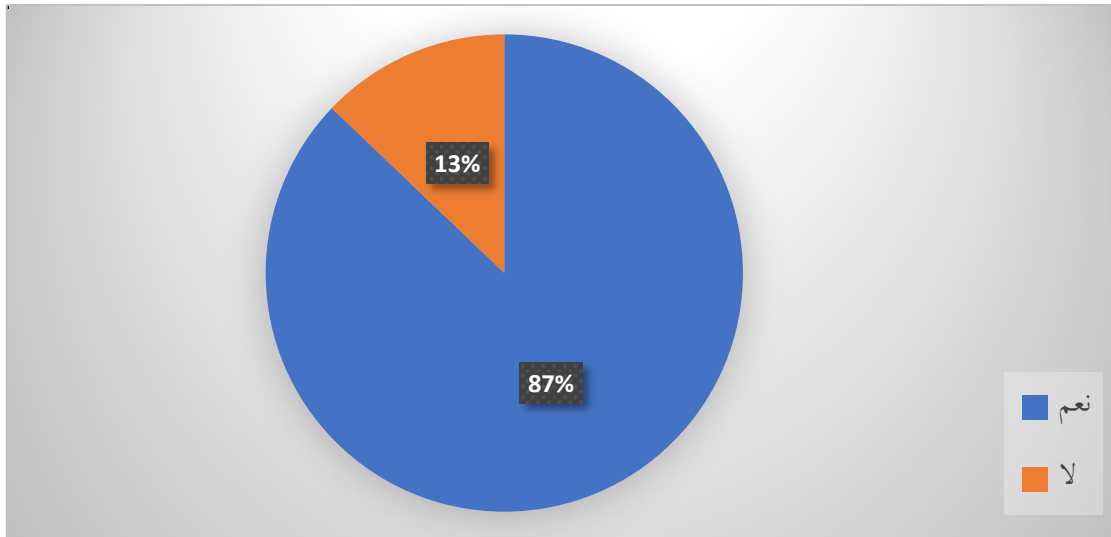
حيث نجد الموظفين الذين اجابوا بنعم يقدمون تعاونهم الى عدة فئات و قدرت نسبة المبحوثين الذين يقدمون العون الى الموظفين الذين تربطهم بهم علاقة اجتماعية قوية ب 43% وهي اعلى نسبة ثم تليها نسبة الذين يقدمون العون الى الموظفين الاعلى مرتبة وقد قدرت نسبهم ب 27% أما اقل نسبة فكانت تقديم العون لجميع الموظفين وقدرت نسبهم ب 23% وقد يعود هذا الى ان الموظفين يقدمون العون للاقرب منهم والذين تجمعهم علاقة اجتماعية بينهم مما يدفعهم الى قيام زملائهم ومساعدتهم في انجاز مهامهم وتغطية عليهم

وهذه النسبة كبيرة مقارنة بتقديم العون الى الاعلى مرتبة وقد يعود هذا الى ان الموظفين في هذه الحالة يكونون مجبورين

الجدول رقم (11) توزيع عينة الدراسة حسب نوع المعاملات بين الموظفين:

النسبة %	التكرار	العبارات	
87%	61	نعم	يعتمد الموظفون على مبدأ المعاملة بالمثل اثناء تقسيم مهام والواجبات
13%	9	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (11) توزيع عينة الدراسة حسب نسبة تعاون بين الموظفين:



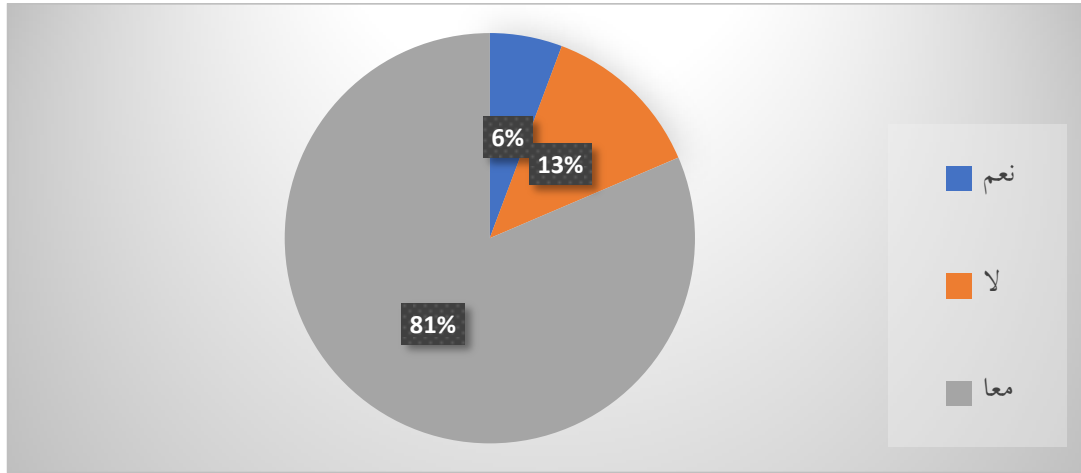
تعليق على الجدول والشكل رقم (11) : نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن جل الباحثين 87% يعتمدون على مبدأ المعاملة بالمثل في تعاملاتهم مقابل 13% من الباحثين الذين يتبعون مبدأ آخر في قراراتهم ويتجلى من خلال اختلاف نسبة اجابة الحوئين بفارق كبير والذين يقرون بنسبة ساحقة بانهم يعتمدون عن مبدأ الاعتماد على مبدأ المعامل بالمثل

وهذا قد يعود الى ان ثقافة العمال حيث يمكن انهم يتبنون هذا المبدأ بهدف تحسين وتقوية علاقاتهم مع بعض ليحصل الموظف في المقابل على المساندة ومكانة جيدة بين الزملاء اذا انشاء علاقة جيدة مع زملائه

الجدول رقم (12) توزيع عينة الدراسة حسب نوع المعاملات بين الموظفين:

النسبة %	التكرار	العبارات	
6%	4	نعم	. هل توفق بين مصلحتك شخصية والمصلحة المؤسسة
13%	9	لا	
81%	57	معا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (12): توزيع عينة الدراسة حسب



تعليق على الجدول والشكل رقم (12)

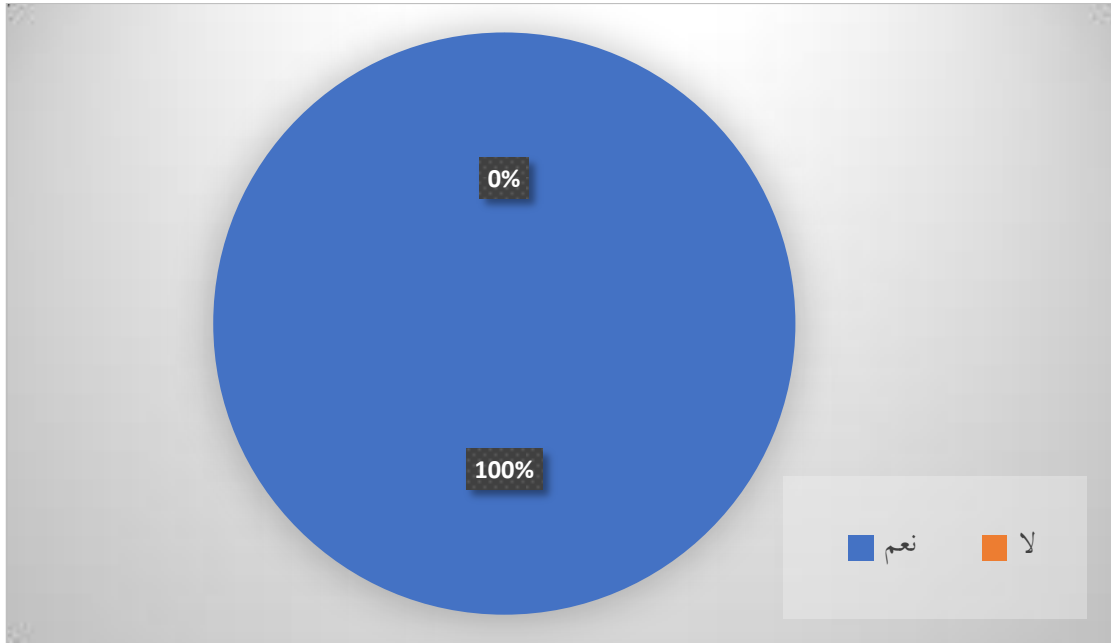
نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن جل الباحثين 81% يوفقون بين مصالحهم الشخصية ومصالح المؤسسة مقابل 13% من موظفين الذين لا يوفقون بين مصالحهم الشخصية ومصالح المؤسسة من الباحثين وفي الأخير نسبة 6% من الموظفين الذين يوفقون بين مصالحهم الشخصية ومصالح المؤسسة

وهذا قد يعود الى ان الوعي الثقافي والاجتماعي للموظفين حيث انهم يسعون الى تحقيق مصالحهم ومصالح المؤسسة في ان واحد وهذا لانهم يعلمون ان تقديم مصالحهم على مصالح المؤسسة قد يؤثر على مكانتهم داخل المؤسسة فلذلك نجد اني عمال يجدون مشكلة في توفيق بين مصالح المؤسسة ومصالحهم

الجدول رقم(13): توزيع عينة الدراسة حسب سعي الموظف لاكتساب مكانة خاصة في المؤسسة

النسبة %	التكرار	العبارات	
100%	70	نعم	هل يسعى الموظف لاكتساب مكانة خاصة في المؤسسة
0%	0	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم(13):توزيع عينة الدراسة حسب سعي الموظف لاكتساب مكانة خاصة في المؤسسة



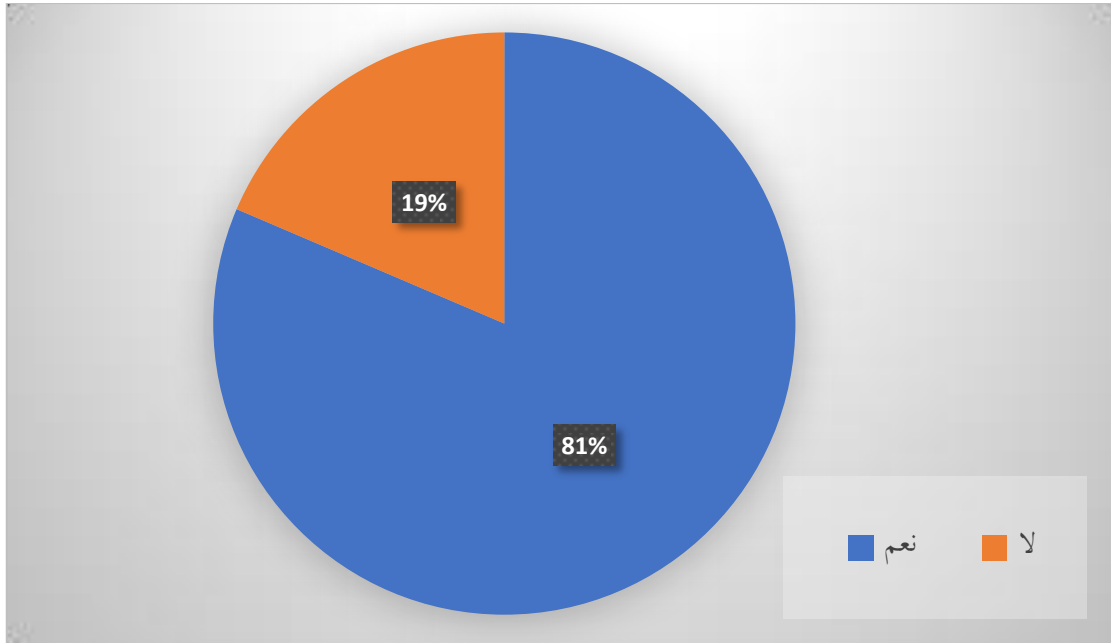
تعليق على الجدول والشكل رقم (13) نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن جل المبحوثين وبنسبة 100% يقرون بأنهم يسعون الى اكتساب مكانة خاصة بالمؤسسة .

وقد يعود هذا السعي الى اهمية الوصول لهذه المكانة في المؤسسات فالمكانة الجيدة تمكن الموظفين من الحصول المساعدة والدعم و المعلومات الانية ، مع ارشادهم بكيفية التعامل والقيام بالعمل بفضل المكانة الناتجة من العلاقات التي تنتجها بيئة العمل وجهود الموظفين للحصول عليها .

الجدول رقم(14): توزيع عينة الدراسة حسب سعي المؤسسة لتطوير ثقافة الحوار بين موظفيها

النسبة %	التكرار	العبارات	
81%	57	نعم	تساهم مؤسستك على تطوير ثقافة الحوار بين موظفيها
19%	13	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم(14): توزيع عينة الدراسة حسب سعي المؤسسة لتطوير ثقافة الحوار بين موظفيها

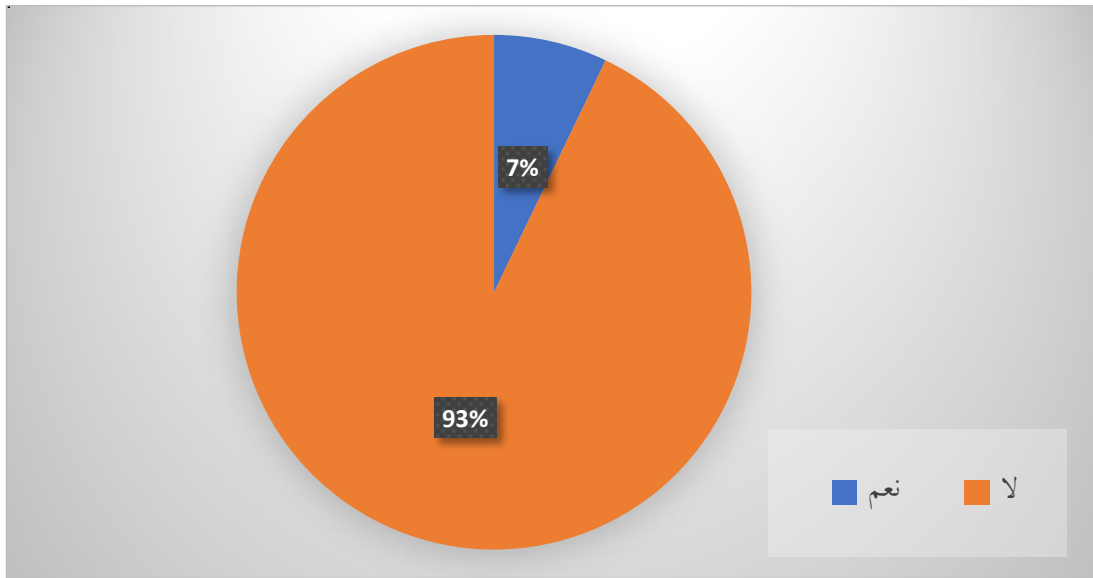


تعليق على الجدول والشكل رقم (14) نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن بعد سؤال الموظفين كانت الاجابة بنعم حول توفير المؤسسة لحوار وتدعيمه حيث قدرت نسبة الاجابة بنعم 81% يرون أن المؤسسة تساهم في تطوير ثقافة الحوار داخل المؤسسة ونجد في المقابل 19% من اجاب ب لا وقد يعود هذا الى موظفين يجدون مساحة لتعبير عن انفسهم في المؤسسة يفضل ما توفره من وسائل واليات بتواصل سواء مباشرة او غير مباشرة فالتواصل عملية مهمة تعكس قدرات الموظفين وثقافتهم وهذا ينعكس عن مردودية العمل وكذلك عن مكانة الفرد فالشخص .

الجدول رقم(15): توزيع عينة الدراسة حسب اجابتهم عن اشراف مؤسستهم على انجاز الاعمال الثقافية واذا كانت اجابتهم بنعم هل يشاركون بالأنشطة الثقافية باختلاف انواعها

النسبة		التكرار		الاحتمالات	
				اشراف المؤسسة على الانشطة الثقافية	
%7		5		لا	
53%	%93	37	65	مشاركة في الاعمال الثقافية	
40%		28		نعم	
100%		70		مجموع	

الشكل رقم(15): توزيع عينة الدراسة حسب اجابتهم عن اشراف مؤسستهم على انجاز الاعمال الثقافية واذا كانت اجابتهم بنعم هل يشاركون بالأنشطة الثقافية باختلاف انواعها



تعليق على الجدول والشكل رقم (15) نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه

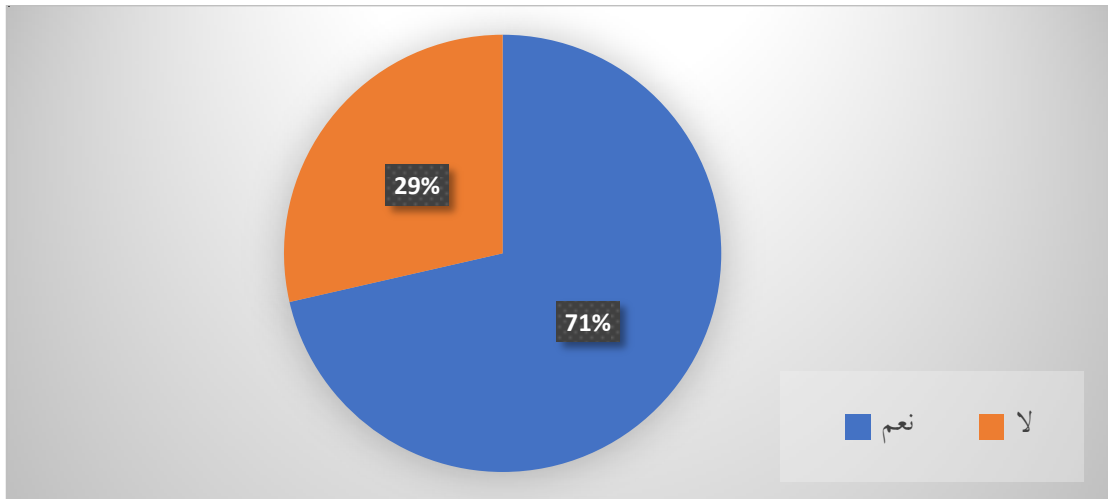
أن نسبة 93% من المبحوثون اللذين اجابو بنعم حول بتنظيم مؤسستهم للانشطة الثقافية التي تنظمها المؤسسة وقدرت نسبة مشاركين فيها ب 53% ونسبة عدم المشاركة ب 40%

وقد تعود نسبة مشاركة الكبيرة في هذه النشاطات الى ان جل المبحوثين يتمتعون بمستوى ثقافي كبير هذا ما يؤكد الجدول رقم 3 ما نسبة عدم المشاركة فقد يعود هذا الى عدم اندماج العمال مع بعضهم بسهولة بينما نجد 7% من المبحوثين الذين اجاب لا عند سؤالهم ان كانت المؤسسة تنظم العمل الثقافي وهذه نسبة قليلة جدا مقارنة بالاجابة بنعم وقد يعود هذا الى ان المبحوثين لا يهتمون بالانشطة الثقافية في مؤسستهم ام ان مناصب عملهم تشغلهم عن هذه الانشطة وقد يكون لايسعون للحصول عن مكانة خاصة

الجدول رقم(16): توزيع عينة الدراسة حسب اندماج بسهولة في الانشطة الثقافية

النسبة %	المجموع	من 25 فما فوق	من 15 الى 25	من 5 الى 15	اقل من خمس سنوات	الاقدمية تندمج بسهولة في الانشطة الثقافية
71%	50	9	14	27	0	نعم
29%	20	0	2	11	7	لا
100%	70	9	16	38	7	المجموع

الشكل رقم(16): توزيع عينة الدراسة حسب اندماج بسهولة في الانشطة الثقافية وعلاقتها بالاقدمية



تعليق على الجدول والشكل رقم (16) نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه

أن نسبة كبيرة 71% من المبحوثون اللذين اجابو بنعم حول اندماج بسهولة في الانشطة الثقافية

التي تنظمها المؤسسة مقارنة باجابة بلا والتي قدرت ب 47% وقد يعود هذا الى ان العمال الغير مشاركين لم يكون علاقات اجتماعية قوية تساعدهم على الاندماج بسهولة وحسب بيانات الجدول ان العمال الذين لديهم اقدمية في المؤسسة هم الاكثر اندماج حيث نجد انه كلما زادت اقدمية العامل كلما زاد اندماجه وهذا يعود الى العلاقات التي يكونها الموظف خلال سنوات عمله والثقافة التي يكتسبها منها تساهم في اندماجه في المؤسسة بشكل عام وفي الانشطة الثقافية بشكل خاص .

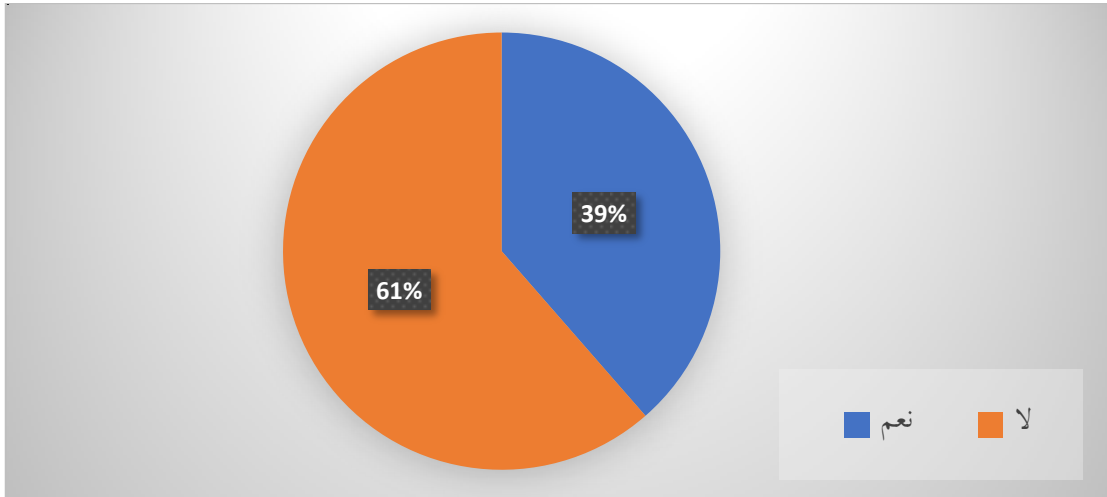
الجدول رقم(17): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال يساعدك التفاعل مع زملائك في تنمية

ثقافتك؟

النسبة %	التكرار	العبارات	
39%	27	نعم	يساعدك التفاعل مع زملائك في تنمية ثقافتك
61%	43	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم(17): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال يساعدك التفاعل مع زملائك في تنمية

ثقافتك؟



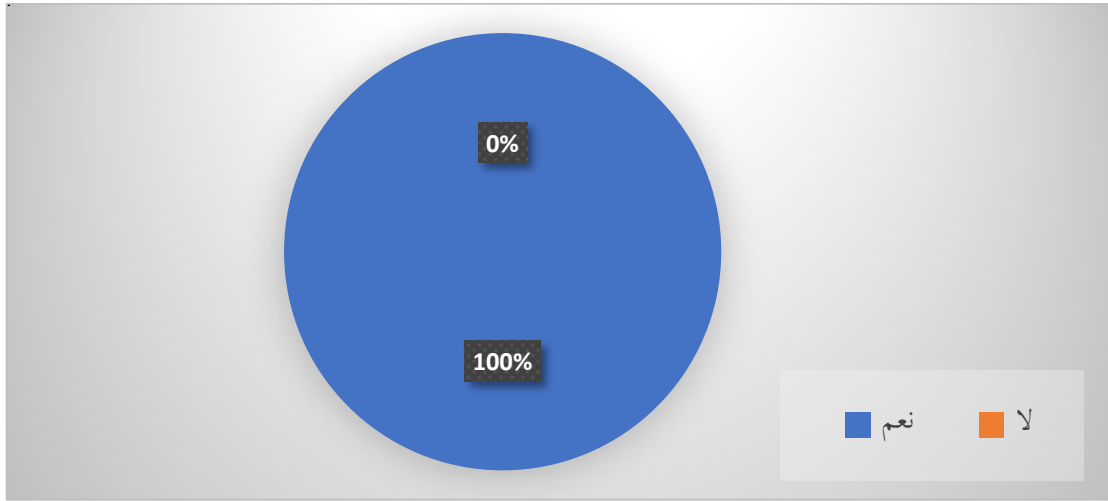
تعليق على الجدول والشكل رقم (17) نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن بعد سؤال الموظفين كانت الاجابة بنعم حول ان التفاعل بين الموظفين يساهم في تنمية ثقافتهم قدرت نسبة الاجابة بنعم 61 % ونجد في المقابل 39% من من اجاب ب لا

وقد يعود هذا الى موظفين يجدون مساحة تواصل توفرها بيئة العمل وهذا مايساهم في تبادل وتنمية ثقافة بعضهم البعض والاستفادة من خبرات الموظفين ذوي اقدمية هذا ما يؤكد نتائج الجدول رقم 5.8.14

لجدول رقم(18): توزيع عينة الدراسة حسب تشارك الموظفين ذوي اقدمية لمعارفهم مع باقي الموظفين

النسبة %	التكرار	العبارات	
100%	70	نعم	يتشارك الموظفون المعرفة عبر استفادتهم من خبرات الموظفين ذوي الاقدمية
0%	0	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم(18): توزيع عينة الدراسة حسب تشارك الموظفين ذوي اقدمية لمعارفهم مع باقي الموظفين



تعليق على الجدول والشكل رقم (18)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن بعد سؤال الموظفين قدرت نسبة الاجابة بنعم 100 % ونجد في المقابل 0% من من اجاب ب لا

وقد يعود هذا الى ان الموظفين ذوي الاقدمية يتشاركون خبراتهم مع باقي زملائهم حيث يستفدون من هذه المعارف لخدمة مصالح المؤسسة ومصالحهم .فمشاركة ذوي الاقدمية لمعارفهم تدل على وعيهم ومستوى

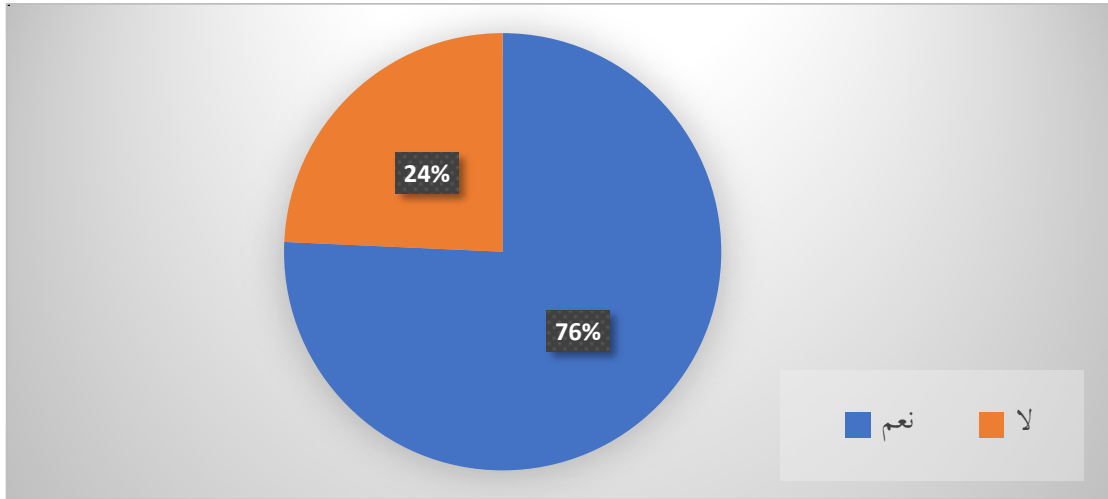
ثقافتهم العالية كما ان هذه المشاركة تمنح صاحبها مكانة مميزة بين الموظفين لما له من فائدة سواء لباقي الموظفين او للمؤسسة وهذا ما يؤكد الجدول رقم 12. 7.8

الجدول رقم(19): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تتمتع بمكانة خاصة نتيجة تعاملك
الجيد مع

النسبة %	التكرار	العبارات	
76%	53	نعم	تتمتع بمكانة خاصة نتيجة تعاملك الجيد مع زملائك ومرؤوسيك
24%	17	لا	
100%	70	المجموع	

زملائك
ومرؤوسيك

الشكل رقم(19) توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تتمتع بمكانة خاصة نتيجة تعاملك الجيد
مع زملائك ومرؤوسيك



تعليق على الجدول والشكل رقم (19)

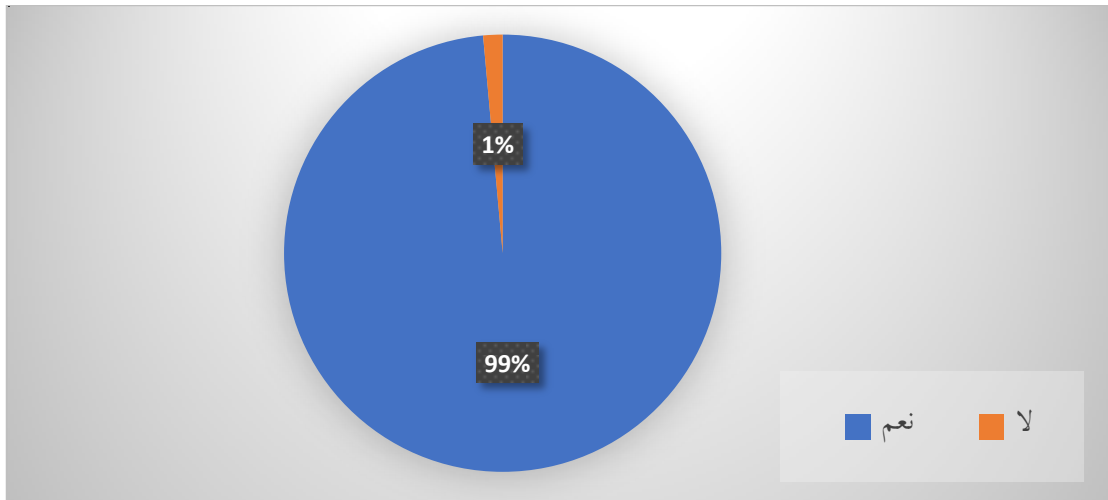
نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن بعد سؤال الموظفين كانت نسبة الاجابة بنعم مقدرة
نسبة 76 % ونجد في المقابل 24% من من اجاب ب لا

وقد يعود هذا الى التعامل الجيد للفرد يمنحه مكانة اجتماعية جيدة وكذلك اصدقاء فتعامل الجيد يعطي صاحبه الاحترام والتقدير كما انه يكسبه محبة من حوله لهذا يتعامل الموظفون بالاحترام خاصة اذا كان يبحثون عن مكانة خاصة لدى زملائهم ومرؤوسيههم وبالأخص في هذه المؤسسة التي تتبنى مبدا المعاملة وهذا ما يؤكد الجدول رقم 11.10.13.

الجدول رقم (20): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تساعد شبكة علاقاتك في تحديد مكانتك بالمؤسسة

النسبة %	التكرار	العبارات	
99%	69	نعم	تساعد شبكة علاقاتك في تحديد مكانتك بالمؤسسة
1%	1	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم (20): توزيع عينة الدراسة حسب



تعليق على الجدول والشكل رقم (20)

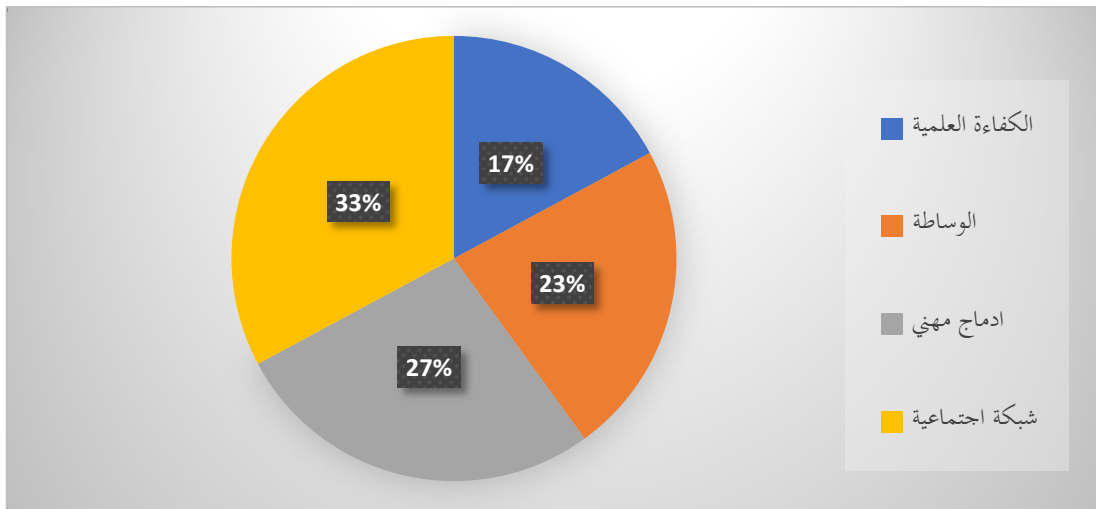
نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن بعد سؤال الموظفين كانت نسبة الاجابة بنعم مقدرة نسبة 99% ونجد في المقابل 01% من من اجاب ب لا

وقد يعود هذا الى ان للعلاقات الاجتماعية دور كبير في تأثير على الافراد فكلما كانت لديك علاقة اجتماعية مع موظف ما كلما حصلت على منفعة التي تمنحك مكان جيد في المؤسسة

الجدول رقم(21): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تم التحاقك بمنصبك على اساس

النسبة %	التكرار	العبارات	
17%	12	الكفاءة العلمية	
23%	16	الوساطة	
27%	19	ادماج مهني	اخرى
33%	23	شبكة اجتماعية	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم(21): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال



تعليق على الجدول والشكل رقم (21)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن الموظفون اجابوا بنسبة تقدر ب 33 % انهم توظفوا عن طريق الشبكة الاجتماعية ثم تليها نسبة 27% المبحوثين الذين اجابوا بانهم توظفوا عن طريق الادماج المهني ثم تليها نسبة 23% من الموظفين الذين اجابوا بانهم توظفوا بفضل الوساطة لتاتي في المرتبة الأخيرة نسبة 17% من الموظفون الذين توظفوا عبر الكفاءة العلمية

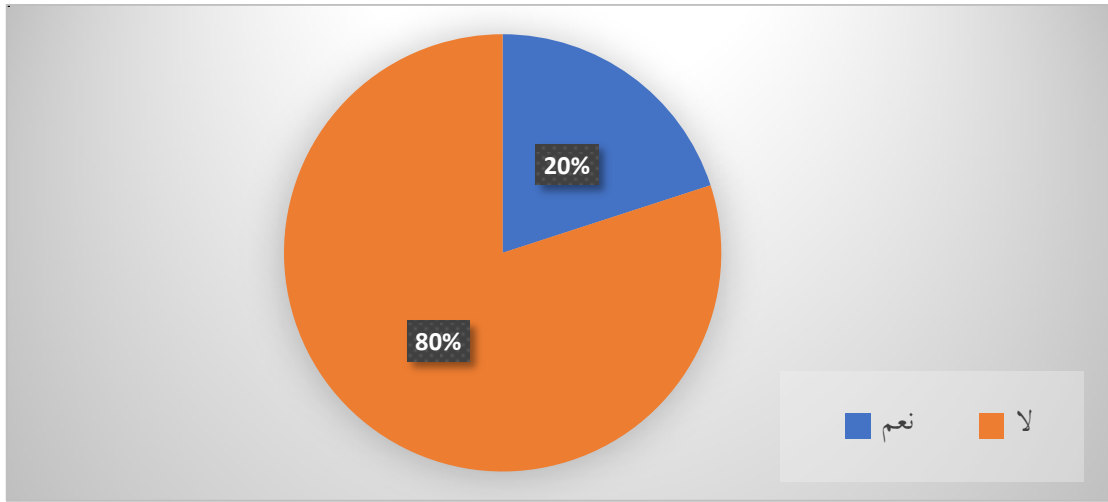
وقد يعود هذا الى انه في 2019 اصدر مرسوم رئاسي بترسيم جميع الموظفين الذين ينتمون الى عمال الادماج المهني والشبكة الاجتماعية الحاملين للشهادات هذا ما يفسر النتيجة العالية لنسبة الاجابة عليهما

لنجد ان الوساطة تتغلب عن الكفاءة العلمية وهذا قد يدل ان العلاقات الاجتماعية والنفوذ التي تكتسبها قد تكون سبب في الحصول على وظيفة وربما كانت الوساطة قد تكون صاحبة النسبة الاعلى لو لا المرسوم الرئاسي .

الجدول رقم(22): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال من هم الموظفين الذين تدعمهم المؤسسة بكثرة

النسبة %	التكرار	العبارات	
20%	14	ذوي الكفاءة	من هم الموظفين الذين تدعمهم المؤسسة بكثرة
80%	56	ذوي النفوذ الاجتماعية	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم(22): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال من هم الموظفين الذين تدعمهم المؤسسة بكثرة



تعليق على الجدول والشكل رقم (22)

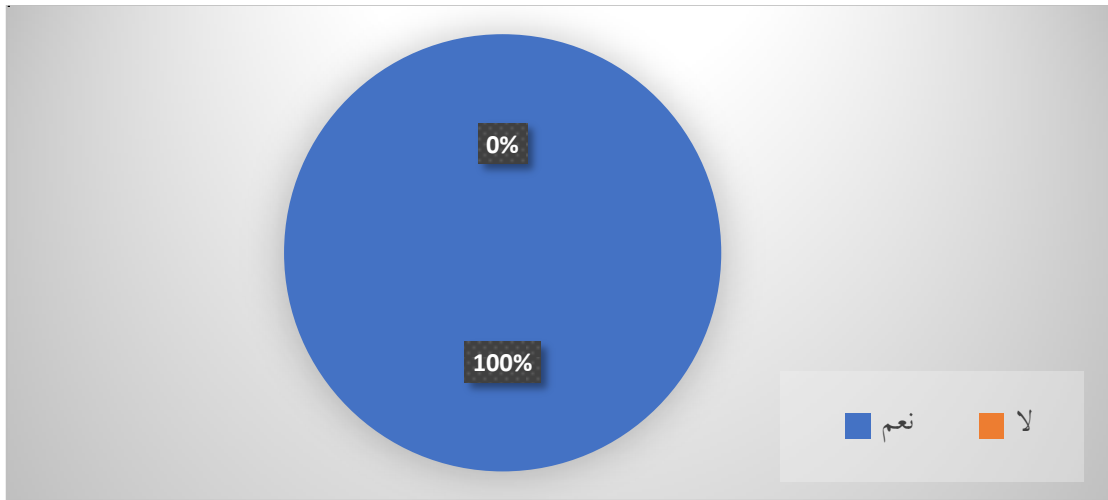
نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن اعلى نسبة اجابوا بان المؤسسة تدعم الموظفين ذو النفوذ وقدرت ب 80 % في مقابل نجد نسبة دعم للموظفين ذو الكفاءة قليلة وقدرت ب 20% وقد يعود هذا الى للنفوذ قوة داخل المؤسسة فالموظف الذي لديه علاقات جيدة مع المسؤولين في المؤسسة يحصل على تسهيلات وتغطية ودعم الذي يطلبه

وحتى الموظف الذي لديه علاقات خارج المؤسسة وكانت هذه العلاقات لأناس يتمتعون بنفوذ يمكن ان تآثر على المؤسسة مما يجعل الموظف يحصل على الدعم اللازم

الجدول رقم(23): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة دور الثقة في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة

النسبة %	التكرار	العبارات	
100%	70	نعم	تساعد اكتساب الثقة في تحديد مكانتك بالمؤسسة
0%	0	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم(23): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة دور الثقة في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة



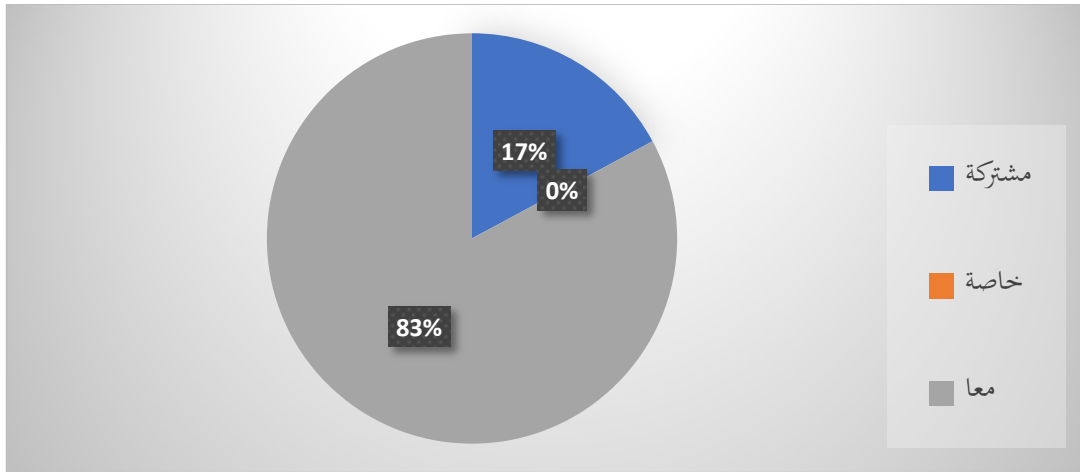
تعليق على الجدول والشكل رقم (23)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن بعد سؤال الموظفين اذا كانت الثقة تساعدهم في اكتساب مكانة بالمؤسسة حيث قدرت نسبة الاجابة بنعم 100 % ونجد في المقابل 0% من اجاب ب لا وقد يعود هذا الى ان الثقة هي من الامور التي تمنح صاحبها مصداقية فالموظف الذي يكسب ثقة المؤسسة وزملائه يكسب احترام ويحصل على دعم الذي يحتاجه بفضل الثقة التي كسبها من ما يمنحه علاقات اجتماعية متنوعة و مكانة خاصة في المؤسسة وقد يحصل على ترقية او حتى قد يكلفه زملائه كممثل لهم عند الحاجة

الجدول رقم(24): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال يساهم اشتراكك في الانشطة الثقافية في

تحقيقك اهداف	العبارات	التكرار	النسبة %
يساهم اشتراكك في الانشطة الثقافية في تحقيقك اهداف	مشتركة	12	17%
	خاصة	0	0%
	معا	58	83%
	المجموع	70	100%

الشكل رقم(24): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال



تعليق على الجدول والشكل رقم (24)

نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن جل الباحثين 83% يجدون ان المشاركة في الانشطة الثقافية تساهم في تحقيق اهدافهم خاصة والمشاركة و 17% من موظفين يجدون دون ان المشاركة في الانشطة الثقافية تساهم في تحقيق اهدافهم المشتركة وفي الاخير نسبة 0% اي لا يوجد موظف يرى ان المشاركة في الانشطة الثقافية تحقق مصالحه الخاصة

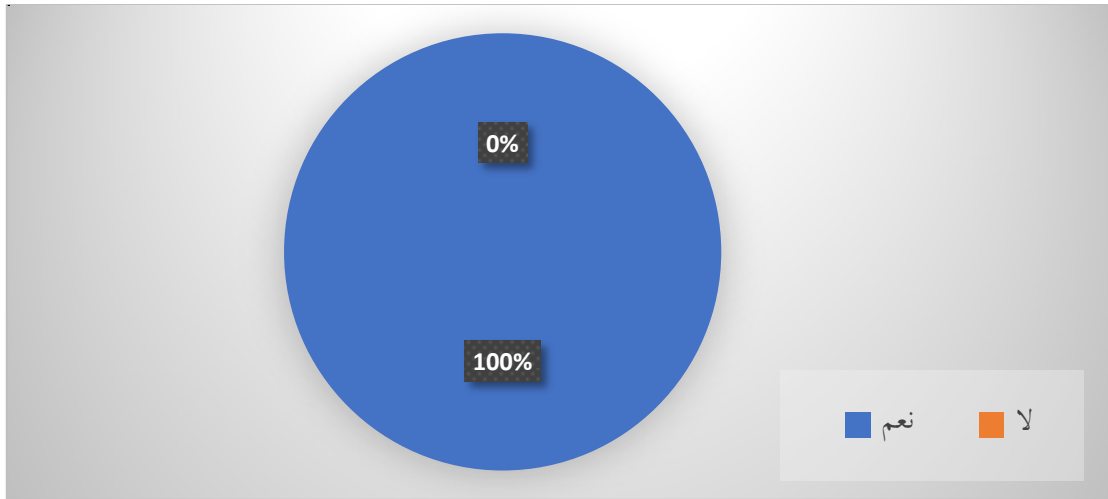
وهذا قد يعود الى ان الوعي الثقافي والاجتماعي للموظفين يدفعهم دائم الى العمل في جمعات لتحقيق اهدافه واهداف الفريق في نفس الوقت حيث غالبا ماتكون الانشطة الثقافية موجه للافائدة العامة فالمنتديات ومقابلات وملتقيات تعالج وتطرح مواضيع تعود بالفائدة شامل سواء على الموظف او المؤسسة وهذا ماكده

الجدول رقم 12

الجدول رقم(25): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال تساهم ثقافة العمل الجماعي في خلق علاقة اجتماعية بين الموظفين

النسبة %	التكرار	العبارات	
100%	70	نعم	تساهم ثقافة العمل الجماعي في خلق علاقة اجتماعية بين الموظفين
0%	0	لا	
100%	70	المجموع	

الشكل رقم(25): توزيع عينة الدراسة حسب اجابة عن سؤال



تعليق على الجدول والشكل رقم (25)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل المذكور أعلاه أن بعد سؤال الموظفين اذا كانت ثقافة العمل الجماعي في خلق علاقة اجتماعية بين الموظفين حيث قدرت نسبة الاجابة بنعم 100 % ونجد في المقابل 0% من اجاب ب لا

وقد يعود هذا الى ان ثقافة الفرد ومعرفته الى قيمة العمل الجماعي وما يخلقه من قيم مثل التعاون وثقة ومشاركة وغيرها من ما يخلق روابط اجتماعية و العمل الجماعي يعطي شعور بالانتماء ما يدفع الفرد الى بالشعور بالمسؤولية اتجاه المجموعة ما يحفز له لسعي لكسب رضى الباقي و مساعدتهم وهذه المعطيات تؤكد ماجاء في الجداول السابقة خاصة 12 و 24

3- نتائج الدراسة

3-1- النتائج على ضوء الفرضيات

✓ **الفرضية الرئيسية : مفادها** يحدد الراس مال الاجتماعي والثقافي مكانة الموظف داخل المؤسسة .

من خلال الاجابة عن اسئلة الاستبيان تم تأكيدها وبالتالي هي محققة

الفرضيات الثانوية :

✚ **الفرضية الاولى** مفادها " يلعب الراس مال الاجتماعي دورا مهما في تحديد مكانة الموظف داخل

المؤسسة الإستشفائية العمومية "أحميدة بن عجيلة". بالأغواط من خلال الاجابة عن الاسئلة خاصة من

رقم 7 الى 13 من الاستبيان تم تأكيدها وبالتالي هي محققة

ومن خلال الاستبيان والاجابات عليه على الاسئلة من رقم 5 الى 13 تم تأكيد الفرضية و بالتالي

الفرضية محققة

حيث نجد ان جل الباحثين صرح عبر اجابتهم على الاستبان بأعلى نسب وهي انهم يجدون بيئة ملائمة

لتقوية علاقتهم مع بعضهم البعض عبر تعاونهم كأسرة واحدة من ماخلق جو من الالفة بينهم وتكونه بينهم

علاقة صداقة خاصة الموظفين ذو الاقدمية الذين يقدمون العون للجدد ويتبادل الموظفون المنافع فيما بينهم

حيث يشارك الموظفون مشاكلهم والمحيط العمل لانهم يثقون بوجود الدعم اصداقائهم والموظفون المدينون لهم

فقد كانت اجابة ساحقة ان الموظفون يدعمون الموظفون الذين تربطهم بهم علاقة جيدة فالموظفون هذه

المؤسسة يعتمدون على مبدا المعاملة بالمثل , حيث ان الموظفون يسعون الى حصول على مكانة خاصة

بالمؤسسة لهذا يقومون بمجهود لكسب راس مال اجتماعي عبر بناء روابط اجتماعية داخل بيئة المؤسسة

مستغلين جميع القيم مثل (التعاون ,المشاركة ,الثقة... الخ

✚ **الفرضية الثانية** مفادها " يلعب الراس مال الثقافي دورا مهما في تحديد مكانة الموظف داخل

المؤسسة الإستشفائية العمومية "أحميدة بن عجيلة". بالأغواط

من خلال الاجابة عن الاسئلة من (14 الى 19) من الاستبيان تم تأكيدها وبالتالي هي محققة

حيث نجد ان جل الباحثين صرح عبر اجابتهم على الاستبان بأعلى نسب بان مؤسسة الاستشفائية احمد بن عجيلة بالأغواط تسعى الى تطوير ثقافة الحوار بين موظفيها حيث تقوم بالاشراف على الانشطة الثقافية التي تكون فيها نسبة المشاركة هي الاكبر حيث يندمج الموظفون حسب اقدميتهم حيث نجد انه كلما كانت للموظف اقدمية كان مندمج اكثر وهذا يعود للعلاقات التي كونها خلال مشواره العملي حيث يساهم الاندماج مع الزملاء في تنمية ثقافة الموظفين عبر مشاركتهم المعرفة والاستفادة من الخبرات السابقة للموظفين والتي توفرها الانشطة الثقافية مثل المنتديات والملتقيات التي تم فيها تبادل المعارف ومناقشتها، فثقافة الفرد تساهم في منحه مكانة جيدة بفضل تعامله الجيد مع الافراد أي ان الموظف الذي لديه قاعدة ثقافية ويساهم في نشاطات الثقافية وتبادلاتها هو عبارة عن راس مال ثقافي بفضل ما يمتلكه من مقومات ثقافية .

✚ **الفرضية الثالثة** يساهم الراس مال الاجتماعي والثقافي في تحديد مكانة الموظف في المؤسسة

الإستشفائية العمومية "أحميدة بن عجيلة". بالأغواط عبر شبكة العلاقات التي يكونها .

من خلال الاجابة عن الاسئلة من (20 الى 26) من الاستبيان تم تأكيدها وبالتالي هي محققة

حيث نجد ان جل الباحثين صرح عبر اجابتهم على الاستبان بأعلى نسب بانهم يتمتعون بمكانة جيدة في المؤسسة بسبب تعاملهم الجيد مع باقي الموظفين لان التعامل الجيد يكسب الفرد قدرا كبيرا من الاحترام والتقدير التي تمنح صاحبها شبكة علاقات اجتماعية واسعة حيث بفضلها يحصل الموظفون على مناصب عمل وحتى ترقية حيث اجاب الموظفون ان المؤسسة تدعم اصحاب النفوذ بنسبة كبيرة حيث تتشكل هذه النفوذ غالبا عبر العلاقات الاجتماعية التي كونها الفرد عبر استغلاله لثقافته لاكتساب ثقة الموظفين ومؤسسة عبر ثقافة تواصل الجيد و التعاون مع الموظفين وقدرة التأثير على الافراد لكسب احترامهم وتقديرهم الذين يضمن للموظف الحصول على مكانة في المؤسسة

3-2- النتائج العامة

تتلخص أهم نتائج هذه الدراسة في:

- ✚ يلعب الرأس مال الثقافي والاجتماعي دورا كبيرا في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة من خلال :
- ❖ الخصائص و المميزات التي تتيح للأفراد القيام بهذا العمل و المساعدة على استقطاب افراد المجتمع من خلال استهداف هؤلاء الافراد عبر التعامل الجيد معهم
- ❖ توجد علاقة قوية في بيئة العمل يؤكدها حجم التواصل بين الافراد وهذا ما يدعم الجهود الفردية التي تصب في اطار العمل الجماعي
- ❖ يوجد هنالك ثقة كبيرة لدى الموظفين في محيط العمل , مما يشجعهم ويزيد من نسبة مساعدتهم لبعضهم بعض
- ❖ يتفق عمال المؤسسة على الاخلاص في العمل , لانهم يدركون ان اهدافهم مرتبطة بشكل مباشر باهداف المؤسسة لهذا يجتهدون في تحقيق اهداف المؤسسة .
- ❖ من خلال نتائج الدراسة يتضح لنا ارتباط ابعاد الراس مال الاجتماعي وثقافي بمكانة الموظف داخل المؤسسة
- ❖ اغلب افراد العينة يرون ان المؤسسة تشارك في الاعمال الثقافية واغلبهم يشاركون فيها وهذا مايساهم في اندماجهم في بيئة العمل
- ❖ اغلب افراد العينة يؤكدون ان المؤسسة تساهم في تكوين راس مال ثقافي لموظفيها وذلك بتبنيها للانشطة الثقافية وتكوينهم وغيرها .

3-3- الاقتراحات والتوصيات :

- ✚ من أهم التوصيات والاقتراحات التي يمكن أن نقدمها في هذه الدراسة مايلي:
- ❖ الاهتمام بعملية الاتصال بانواعه في المؤسسة لدعم التلاحم والتكاتف وتوحيد الفهم المشترك وبناء وتدعيم اللغة المشتركة الخاصة .
 - ❖ اعطاء الراس مال الاجتماعي والثقافي نفس الاهتمام الذي يحصل عليه المال او اكثر لما له من فوائد تعود على الافراد والمجتمع .
 - ❖ تعزيز ثقافة الفرد وتشجيع على قيم التي تمنحه مكانة اجتماعية جيدة
 - ❖ أصبح من الضرورة استغلال راس مال الاجتماعي والثقافي في المجتمع وخاصة في المؤسسات
 - ❖ ضرورة منح المزيد من الاهتمام بتجسيد أبعاد رأس المال الاجتماعي و الثقافي داخل المؤسسة عبر الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية وتعزيز مستوى الثقافي
 - ❖ رفع الوعي بمدى أهمية اكتساب راس مال ثقافي واجتماعي للفرد الجيد لتعزيز مكانته في المجتمع
 - ❖ ضرورة تبني سياسة للتوظيف الطويل المدى للزيادة من مستوى الخبرة التي يمتلكونها على جميع الأصعدة، من خلال التعاون وتضافر الجهود للاستفادة القصوى من مخرجات رأس المال الاجتماعي والثقافي إذ بفضلهما يمكن للمؤسسة تحقيق اهدافها .

خاتمة

خاتمة :

وفي الاخير توصلت هذه الدراسة إلى أن للرأس المال الاجتماعي والثقافي في المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط له دور واضح في تحديد مكانة الموظف بالمؤسسة ، كما أظهرت النتائج المتحصل عليها بأن هناك توجه إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة بشأن مؤشرات كل منهما ، كما بينت أن هناك إهتمام كبير داخل المؤسسة فيما يتعلق بالاستفادة من خبرات و تجارب العاملين ، وهذا حسب وجهة نظر الأفراد المستجوبين ، و بينت نتائج البحث أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين رأس المال الاجتماعي والثقافي ومساهمته في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميدة بن عجيلة بالأغواط .

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

معاجيم

خليل الجر، المعجم العربي الحديث لاروس، مكتبة لاروس، باريس، 1987، 564.

أولا الكتب:

✓ باللغة العربية

1. إحسان محمد الحسن. موسوعة علم الاجتماع (الإصدار الأول. بيروت، لبنان: الدار العربية للموسوعات. 1999.
2. أحمد إبراهيم حمزة، العمل الاجتماعي التطوعي، ط1، دار المسيرة، عمان، 2015.
3. التايب عائشة، النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011 .
4. تشالز تيللي ، الديمقراطية، ترجمة: محمد فاضل طباح ، ط 1 ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2010.
5. جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة: محمد عثمان، ط 1 ، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2009
6. رشيد واضح المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق (الجزائر : دار هومة.
7. روبرت بوتنام ، كيف تنجح الديمقراطية: تقاليد المجتمع المدني في ايطاليا الحديثة، ترجمة: إيناسعت الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 2006.
8. سهيل ادريس، جبور عبد النور، المنهل قاموس فرنسي عربي، ط11، دار الآداب، بيروت، 1990.
9. عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري (الجزائر : ديوان المطبوعات.
10. عبد الله محمد الشريف ، مناهج البحث العلمي دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية مكتبة الشماع للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط1، 1996.
11. عبد الله محمد عبد الرحمن مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع، دط، مصر 2002
12. علي عبد الرزاق حلبي، علم اجتماع السكان ،دار المعرفة الجامعية ،2008،مصر.
13. عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الاداري ،دار الريحاند.ط.الجزائر2002

14. العزاوي، رحيم يونس كروي، مقدمة في منهج البحث العلمي. عمان: دار دجلة للنشر والتوزيع، 2007.
15. عطية محمد عبد الرؤف ، التعليم وازمة الهوية الثقافية مؤسسة طيبة للتوزيع والنشر ، ط1 ، القاهرة ، 2009.
16. علي الطراح غسان سنو، التنمية البشرية في المجتمعات النامية و المتحولة، ط 1 ، دار النهضة العربية، بيروت، 2004.
17. عماد . عبد الغني سوسولوجيا الثقافة ، مفاهيم والاشكاليات..من الحداثة الى العولمة ط 1 . مركز دراسات الوحدة العربية بيروت 2006.
18. عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر 1982 .
19. عمران شادية .الدارسة البحثية المرأة في مجتمعاتنا على ساحة أطر حضارية متباينة، مؤتمر جامعة عين شمس، 2006
20. فضيلة زواوي محاضرات في تسيير المؤسسات القيت على طلبة السنة الأولى ماستر (جامعة أحمد بوقرة بومرداس:قسم علوم التسيير ، 2017/2018).
21. كارل ماركس، رأس المال، ط 1 ، ترجمة: راشد البراوي، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1947.
22. كنعان نواف ، القانون الإداري (الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة) ، ط 1 ، الإصدار الخامس ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 .
23. مالك بن نبي، مشكلات الحضارة، شروط النهضة، ط1، ترجمة: عمر كامل مسقاوي، عبد الصبور شاهين، دار الوعي، الجزائر، 2013.
24. مجمع اللغة العربية، 1989، المعجم الوجيز دار التحرير للطبع والنشر، مصر.
25. محمد ابن منظور بلا تاريخ لسان العرب المجلد الثالث. مصر: دار المعارف.
26. محمد عبد العزيز ربيع التنمية المجتمعية المستدامة، ط 1 ،اليازوري عمان 2015.
27. محمد نبيل جامع علم الاجتماع الريفي والتنمية الريفية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.
28. معن خليل العمر، علم اجتماع المعرفة، ط1، دار الشروق، عمان، 2007.
29. منال محمد عباس، الفقر الحضري وتحديات التنمية في ظل الألفية الجديدة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2015.

30. منير نوري المرجع السابق . محمد. منير حجاب، المعجم الإعلامي، دار الفجر، القاهرة، 2004).
31. مؤيد الساعدي، مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، ط 1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان ، 2011.
32. ناصر دادي عدون المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية العامة، دط، الجزائر، 1998.
33. نواف كنعان: القيادة الإدارية، ط1، دار العلوم للنشر و التوزيع، الرياض، 1980.

باللغة الاجنبية

34. Alejandro Portes, Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology, op. cit.
35. Alejandro Portes, The Two Meanings of Social Capital, op. cit.
36. Alexander Lellatchitch, and Others, The Field of Career...Towards A New Theoretical - 17 Perspective, op. cit.
37. Bourdieu, Pierre The Forms of Capital, John G. Richardson, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New. , 1986.
38. Dictionnaire petit Larousse, 2eme édition , Larousse seger, canada, 2004.
39. Elizabeth B. Silva, Homologies of Social Space and Elective Affinities: Researching Cultural Capital, Sociology, Vol. 40, No. 6, 2006.
40. Esther He Sui - Chu, Parental Involvement and Student Performance, op. cit.
41. Fredric Lebaron, la sociologie, dunod, paris, 2009.
42. George Ritzer, Encyclopedia of Social Theory, op cit.
43. Grootaert, Christiaan and Thierry Van Bastelaer "Introduction and overview." In (2002)
44. Helmut K. Anheier, and Others, Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: Examining Bourdieu's Social Topography, op. cit.
45. Helmut K. Anheier, Jurgen Gerhards, Frank P. Romo, Forms of Capital and Social Structure in – 16 Cultural Fields: Examining Bordeaux's Social Topography, op. cit.
46. Hossine HERHABIL, L'engagement dans la promotion publique à l'algérienne, (idara, N° 02, 2002).
47. Leila abdeLadim, La privatisation d'entreprises publiques dans Les pays du Magreb, (aLger: Les éditions internationales, 1998.

48. Michele Lamont, Annette Lareou, Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments, Sociological Theory, Vol. 6, No.2, Auto. 1988.
49. Olivier Godchot, Nicolas Mariot, Revue Francaise de sociologie Les deux formes de capital social, 2004, Cairain.Info P P 2023-02-07 بتاريخ 10.00 على الساعة
50. Olivier Godechot, Nicolas MARIOT ,Les deux formes du capital social, sur le site : <https://www.cairain.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2004-2-page-243.htm> ,date 20/05/2023/2023 l'heure 12.00
51. Natalia Dinello, Forms of Capital: The Case of Russian Bankers, International Sociology, Vol. 13, No. 3, Sep. 1998.
52. Natalie Rigaux, Introduction à la sociologie par sept grands auteurs, 1ere édition, groupe de boeck, bruxelles, 2008.
53. Paul W. Kingston, The Unfulfilled Promise of Cultural Capital Theory, Sociology of Education, - 12 Vol. 74, 2001
54. Pierre laurentfrier Precis de droit administif (Paris : Edition Montchrestien, 2001.
55. Qyvind Ihlán, The Power of Social Capital: Adapting Bourdieu to the Study of Public Relations, - 26 op.
56. stephane chevallier, christiane chauviré, op.cit.
57. Susan A. Dumais, Cultural Capital, Gender, and School Success: The Role of Habitus, - 18 Sociology of Education, Vol. 75, No. 1, Jan. 2002.
58. Tomasz Zarycki, Cultural Capital and The Political Role of the Intelligentsia in Polanda, Journal of Communist Studies and Transition Politics, Vol. 19, No. 4, Dec, 2003.
59. Yves alpe, alainbeitone, christinedollo, jean - renaudlambert, sandrine parayre, Lexique de sociologie, 3édition, dalloz, paris, 2010.

ثانيا : المقالات والملتقيات :

60. إلهام فاضل ، محاضرات في القانون الإداري للسادسي الثاني ، ألقيت على طلبة السنة الأولى (جامعة 08 ماي 1945 : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2017/2018).
61. حمداوي ,احمد جميل المفاهيم السيسولوجية عند بيير بروديو مقال نشر في موقع المتمدن 7-03-2015.

62. حمداوي، احمد جميل بيير برديو: الوريث الراحل للمدرسة - النقدية - الريدكالية مقال نشر في موقع الحوار المتمدن (29-11-2008).

63. مركز البيان للدراسات والتخطيط. خطوات كتابة البحث العلمي في الدراسات الإنسانية. العراق: مركز البيان للدراسات والتخطيط، 2017.

ثالثا : الرسائل الجامعية

61. نزاز، عبد الكريم علم اجتماع بيار بورديو دراسة لنيل شهادة دكتوراه(2006-2007).

62. بوزيد غلابي ، مفهوم المؤسسة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2010/2011).

63. بوطبة مراد ، نظام موظفين من خلال الامر 06/03 اطروحة دكتوراه كلية الحقوق , جامعة الجزائر 1 مارس 2017.

64. سعاد محمد مكّي أبوزيد الثقة كمؤشر لرأس المال الاجتماعي، دراسة ميدانية للثقة عند الموظفين بجامعة بنغازي، قسم علم الاجتماع، جامعة بنغازي، 2012.

65. ضياء الدين صبري أحمد دار شريطح، درجة امتلاك رأس المال الاجتماعي في ريف محافظة رام الله والبيرة 2007-2017 رسالة ماجستير - ، تخصص بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس، 2017.

66. عبد الغني عماد سوسيولوجيا الثقافة.. المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006م.

67. عبد القادر شايب الرأس ، المؤسسة العمومية ومبدأ المنافسة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (جامعة وهران 02 : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2017).

رابعا :: الدوريات والمجلات

68. جلول شيتور ، الحرية الفردية في المذهب الفردي، مجلة العلوم الانسانية، العدد 10 نوفمبر 2006.

69. ستيفان ،شوفالييه كريستيان شوفيري، معجم بورديو، ط1، ترجمة: الزهرة ابراهيم الشركة الجزائرية السورية، الجزائر ، 2013.

70. سمية احمد عبد المولى ، رأس المال الاجتماعي وإعادة توزيع الدخل في مصر، بحوث اقتصادية عربية ، مصر، العدد 65، 2014.

71. سهى حمزاوي دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغيير التكنولوجي (الواقع والطموح) "، مجلة أصيل للبحوث الاقتصادية والادارية ، العدد 2 ، ديسمبر 2017).

72. عبد العظيم، حسني ابراهيم ، الجسد والطبقة راس مال الثقافي : قراءة سسيولوجيا بيبير برديو , مجلة
اضافات العدد 15 , 2011.

73. عبد الله قادية ، " الإطار القانوني للمؤسسة العمومية في الجزائر كعون إقتصادي " ، مجلة جامعة الشارقة
للعلوم القانونية ، (مجلد . 16 ، العدد. 01 يونيو 2019) .

74. محمد شفيق غربال و آخرون، الموسوعة العربية الميسرة المجلد 2، 26، دار الجيل القاهرة، الجمعية المصرية
لنشر المعرفة والثقافة العالمية، 2001.

مواقع الانترنت

75. زيري رمضان، رأس المال الاجتماعي، مركز صقر للدراسات والبحوث الإستراتيجية، على الموقع

الالكتروني: <http://saqrcenter.net/?p=287> بتاريخ 21/05/2023، على الساعة:

12.10

76. تاريخ الزيارة، 15/08/2023، سا 10:30. متاح على موقع: www.hic-mena.org

المراسيم والقوانين

77. التعليم رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008 ، تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي

1997 ، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم بعض الوثائق

الإدارية الصادرة من رئيس الحكومة .

78. تعليم رقم 26 م ت م / م ف م / 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 الصادرة عن المديرية العامة

للتوظيف العمومية .

79. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يونيو 2006 يتضمن القانون العام للتوظيف العمومية

.ج.ر.ج.ج. عدد 46 صادر في 16 يونيو 2006

80. المادة 08 من الأمر رقم 12/194 المؤرخ في 25/04/2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات

والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها ، الجريدة الرسمية ، العدد 26،

81. الأمر رقم 05-01 ، المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل و يتم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15

ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، الجريدة الرسمية، العدد 15 ، الصادر في 27 فيفري

. 2005

اللاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمّار ثليجي - الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية



قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل



إستمارة الإستهيان في إطار إعداد مذكرة لنيل الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم
و عمل تحت عنوان:

دور راس المال الإقتصادي والثقافي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة العمومية

دراسة ميدانية المؤسسة الإستشفائية العمومية أحميذة بن عجيذة بالأغواط

شراف الدكتور :

- د موسى خويلد

من اعداد الطالب:

- احمد لطرش

يرجى من سيادتكم المحترمة التكرم بمأ هذه الاستمارة بكل عناية وصدق بوضع علامة 'x' أمام الإجابة التي ترونها مناسبة ونعلمكم أن المعلومات لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي

السنة الجامعية

2023/2022

اولا البيانات الاولية

- 1.الجنس: ذكر انثى
- 2 السن : من 25 الى 30 من 30 الى 50 من 50 فما فوق
3. المؤهل العلمي : تقني سامي لسانس ماستر دراسات عليا
- اخرى
- 4.سنوات الخبرة اقل من خمس سنوات من 5 الى 15
- من 15 الى 25 من 25 فما فوق

ثانيا البيانات المتعلقة بالفرضية الاولى دور راس المال الاجتماعي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة

5. تنتج البيئة العملية علاقات اجتماعية متينة؟ نعم لا
6. يعمل الموظفون في مؤسساتكم كأسرة واحدة ؟ نعم لا
7. يساعد الموظفون بعضهم البعض بحكم الصداقة والالفة التي بينهم؟ نعم لا
8. هل توجد تبادل منفعة بين الموظفين ؟ نعم لا
9. ييوح الموظفون بمشاكلهم لانهم يثقون بوجود مساعدات لحلها ؟ نعم لا
10. تقدم العون عند وقوع مشكلة في المؤسسة الى ؟ جميع الموظفين الى موظفين الاعلى مرتبة الى موظفين الذين تربطكم بهم علاقة جيدة
11. يعتمد الموظفون على مبدا المعاملة بالمثل اثناء تقسيم مهام والواجبات ؟ نعم لا
12. هل توفق بين مصلحتك شخصية والمصلحة المؤسسة ؟ نعم لا معا
13. هل يسعى الموظف لاكتساب مكانة خاصة في المؤسسة نعم لا

كيف

ثالثا: بيانات تتعلق بالفرضية الثانية دور راس المال الثقافي في تحديد مكانة الموظف داخل المؤسسة

14. تساهم مؤسستك على تطوير ثقافة الحوار بين موظفيها ؟ نعم لا
15. تشرف مؤسستكم على انجاز الاعمال الثقافية ؟ نعم لا
16. تشارك مؤسستكم في الانشطة الثقافية باختلاف انواعها نعم لا
- اذا كانت اجابتك بنعم ماهو نوع هذا الانشطة ؟ ندوات ايام مفتوحة اعياد وطنية وعالمية
- اخرى
17. تندمج بسهولة في الانشطة الثقافية ؟ نعم لا
18. يساعدك التفاعل مع زملائك في تنمية ثقافتك ؟ نعم لا
19. يتشارك الموظفون المعرفة عبر استفادتهم من خبرات الموظفين ذوي الاقدمية؟ نعم لا

رابعا بيانات تتعلق بالفرضية الثالثة مساهم الراس مال الاجتماعي والثقافي في تحديد مكانة الموظف في

المؤسسة

20. تتمتع بمكانة خاصة نتيجة تعاملك الجيد مع زملائك ومروؤيتك ؟ نعم لا
21. تساعد شبكة علاقاتك في تحديد مكانتك بالمؤسسة ؟ نعم لا
22. تم التحاقك بمنصبك على اساس ؟ الكفاءة العلمية الوساطة
- اخرى
23. من هم الموظفين الذين تدعمهم المؤسسة بكثرة ؟ ذوي الكفاءة ذوي النفوذ الاجتماعية
- اخرى
24. تساعد اكتساب الثقة في تحديد مكانتك بالمؤسسة ؟ نعم لا
25. يساهم اشتراكك في الانشطة الثقافية في تحقيق اهداف ؟ مشتركة خاصة معا
26. تساهم ثقافة العمل الجماعي في خلق علاقة اجتماعية بين الموظفين ؟ نعم لا