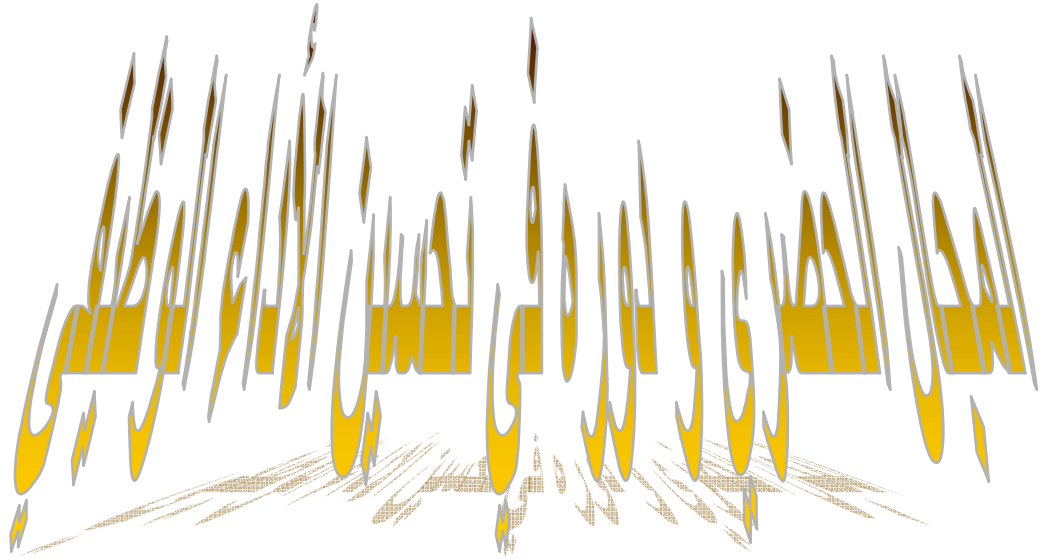


جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا
تخصص حضري



رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير
في علم الاجتماع الحضري

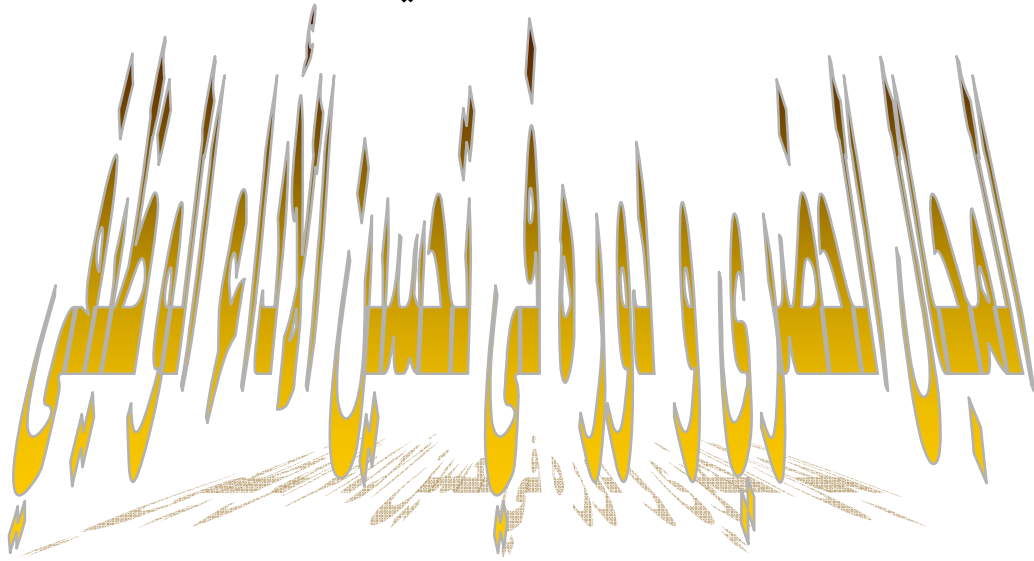
دراسة موسيولوجية لموظفي بلدية سيدي امحمد - الجزائر العاصمة -

إعداد الطالب: تحت إشراف أ. الدكتور:

بليك مجيد قاسمي الحسني محمد الرؤوف

السنة الجامعية: 2014 م - 2015 م .

جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا
تخصص حضري



رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير
في علم الاجتماع الحضري

دراسة سوسيو لوجية لموظفي بلدية سيدي امحمد - الجزائر العاصمة -

تحت إشراف أ. الدكتور:

قاسمي الحسني محمد الرؤوف

إعداد الطالب:

بليك مجيد

السنة الجامعية: 2014 م _ 2015 م .



أخي لن تنال العلم إلا بسة
ذكاء وحرص وإجتهاد وبلغة
سأنبئك عن تفاصيلها ببيان
وإرشاد أستاذ وطول زمان

الشكر

الحمد لله والشكر له الذي وفقني لإتمام هذا العمل
وأقدم بالشكر الجزيل وخالص إمتناني لأستاذي الفاضل، الأستاذ الدكتور
قاسمي الحسني محمد الرؤوف لتفضله الإشراف على هذه الرسالة وتفهمه
لوضعيتي وكان لي خير موجه ومشجع ومحفز لإتمام هذا العمل ومواصلة مشوار
الدراسة.

كما لا يفوتني أن أشكر الدكتور سباعي إسماعيل على وقوفه معي في الظروف
الصعبة التي مررت بها وشجعني على إتمام هذه الرسالة.
ولا أنسى أن أتقدم بالشكري الخالص لأستاذ الدكتور شريف محمد على ما قدمه
من مساعدة لإتمام هذا العمل بعد أن تقطعت بي السبل.

والشكر موصول أيضا لأستاذة الدكتورة عميرة جويعة التي لم تبخل علي بالتوجيهات
والنصائح القيمة.

وأقدم بالشكر الجزيل والإمتنان لإدارة بلدية سيدي امحمد على رأسها رئيس
المجلس السيد زناسي نصر الدين والأمين العام البلدية السيد أوباهي صالح وجميع طاقم
الإدارة على رئسهم مديرة الموارد البشرية والوسائل العامة السيدة محبسي فتية على كل
المساعدات المقدمة لتذليل العقبات من أجل إتمام هذا العمل على أكمل وجه.

وأوجه بالشكر الجزيل للأنسة بومعرز حميدة والزلاء ورز الدين سعدية، أعراب
خديجة، زيتوني محمد، محاسب لطيفة، أقران أحمد، يعلى فاروق، صراوي رندة، خليفة
حورية وزموري حمزة على مد يد المساعدة للحصول على المادة العلمية من مراجع
المختلفة.

كما لا يمكنني أن أنسى الزلاء: قادري فاطمة الزهراء وبولقناطر نجيم وجاوت
مصطفى وحامد ياسين الذين وقفوا إلى جانبي طيلة مساري الدراسي الجامعي خاصة
قادري فاطمة الزهراء التي مهما قلت لن أستطيع أن أوفي حقها.

وأقدم بالشكر الجزيل والعرفان لأسرتي الكريمة خاصة والدي ووالدي وزوجتي
على تشجيعهم وتحفيزهم لإتمام هذه الرسالة فلا أملك شيء لأرد به الجميل إلا السعي جاهدا
لإدخال الفرح والسعادة إلى قلوبهم من خلال هذا العمل.

الفهرس

* المقدمة أ - د

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: إطار المقاربة المنهجية

- 1 - أسباب إختيار الموضوع 03
- 2 - أهمية الموضوع 04
- 3 - الهدف من الموضوع 05
- 4 - الإشكالية 06
- 5 - فروض البحث 08
- 6 - تحديد المفاهيم 09
- 7 - الإقترابات النظرية للدراسة 13
- 8 - المناهج المتبعة 21
- 9 - أدوات وتقنيات البحث المنتهجة 23
- 10 - العينة وكيفية إستخراجها 29
- 11 - الدراسات السابقة 31
- 12 - صعوبات البحث 33

الفصل الثاني: المجال الحضري كوسط يومي معاش

- * تمهيد 35
- المبحث الأول: التطور التاريخي للمجال الحضري في الجزائر 36
- 1 - المجال الحضري في العهود القديمة 36
 - 2 - المجال الحضري في عهد الفتوحات الإسلامية 38
 - 3 - المجال الحضري في عهد الحكم العثماني 41
 - 4 - المجال الحضري إبان الإحتلال الفرنسي 46
 - 5 - المجال الحضري بعد الإستقلال 48
- المبحث الثاني: خصائص المجال الحضري للمدينة الجزائرية 50

المبحث الثالث: أبعاد المجال الحضري 51

1 - البعد العلاقتي 51

2 - البعد العاطفي 51

3 - البعد التنظيمي 52

المبحث الرابع: خاصيات الإستراتيجية للجماعة في الدفاع عن مجالها الحضري 56

1 - الإستراتيجية الدفاعية 56

2 - الإستراتيجية الهجومية 56

3 - إستراتيجية الإنقياد 56

4 - إستراتيجية تجنب المواجهة 57

5 - إستراتيجية تبرير الموقف 57

المبحث الخامس: المجال الحضري بين الوقع والتحديات 58

أولاً: واقع المجال الحضري 58

1 - واقع إيكولوجي 58

2 - واقع إجتماعي 63

3 - واقع تنظيمي 65

4 - واقع إقتصادي 68

ثانياً: تحديات المجال الحضري 69

* خلاصة 72

الفصل الثالث: البلدية كأداة محلية لتسيير المجال الحضري

* تمهيد 74

المبحث الأول: تطور نظام البلدية في الجزائر 75

1 - البلدية في المرحلة الإستعمارية 1830 - 1962 75

2 - البلدية بعد الإستقلال 76

المبحث الثاني: كيفية إنشاء البلدية وخصائصها 79

1 - كيفية إنشاء البلدية 79

2 - خصائص البلدية 80

المبحث الثالث: هيئات تسيير البلدية 81

1 - المجلس الشعبي البلدي 81

2 - الهيئة التنفيذية 83

3 - اللجان البلدية	84
<u>المبحث الرابع: دور البلدية في التسيير المحلي والإقليمي</u>	86
1 - دور البلدية في تهيئة وتعمير وتجهيز المجال	86
2 - دور البلدية في المجال الاجتماعي والثقافي	89
3 - دور البلدية في الحفاظ على الصحة والنظافة	92
* خلاصة	96

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي كمعيار لتقييم الأفراد العاملين

* تمهيد	98
<u>المبحث الأول: مقومات الأداء المتميز للأفراد و المنظمات</u>	99
<u>المبحث الثاني: حالات عن الأداء المتميز والإبداعي</u>	101
1 - مدى تأثير العامل على المنظمة	101
2 - ربط الأداء بالتحفيز	101
3 - تحفيز العاملين على تحمل وتقبل المسؤولية	102
4 - تجنب ومكافحة العوامل المحبطة للتحفيز	102
<u>المبحث الثالث: أثر الأداء في نجاح المنظمة</u>	104
1 - أبعاد الأداء	104
2 - العوامل المؤثرة في الأداء	105
3 - أسباب تدني أداء الأفراد العاملين	106
4 - قياس أداء المنظمة	109
5 - مؤشرات قياس النجاح الإداري في المنظمة	113
<u>المبحث الرابع: الهوية الاجتماعية كمحددة لفعالية الأداء</u>	116
<u>المبحث الخامس: تغير السلوك الوظيفي وعلاقته بمؤثرات المجال الحضري</u>	119
<u>المبحث السادس: دور المدير أو القائد أو الرئيس أو المشرف في إستغلال الناجح لمؤهلات</u> أعوانه	122
* خلاصة	124

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الخامس: تقديم ميدان الدراسة

127	 * تمهيد
128	 1 - تحديد مجالات الدراسة
128	 أ - المجال المكاني
134	 ب - المجال البشري
135	 ج - المجال الزماني
136	 2 - العينة وكيفية إختيارها
138	 3 - دراسة خصائص أفراد العينة
137	 أ - تحليل البيانات الشخصية والتعليق عليها
147	 * الخلاصة
149	 ب - تحليل البيانات العامة والتعليق عليها
160	 * الخلاصة

الفصل السادس: تحليل الفرضية الأولى

163	 1 - تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الأولى
181	 2 - إستنتاج خاصة بالفرضية الأولى

الفصل السابع: تحليل الفرضية الثانية

184	 1 - تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية
203	 2 - إستنتاج خاص بالفرضية الثانية

الفصل الثامن: تحليل الفرضية الثالثة

207	 1 - تحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة
227	 2 - إستنتاج خاص بالفرضية الثالثة
229	 الإستنتاج العام
236	 * الخاتمة
239	 قائمة المراجع والمصادر

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع مفردات مجتمع البحث حسب مجالهم الحضري.	137
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	138
03	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	139
04	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	140
05	توزيع أفراد العينة حسب الدخل.	141
06	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.	142
07	توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة.	143
08	توزيع أفراد العينة حسب المجال الحضري.	144
09	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في مكان الإقامة.	145
10	علاقة الدخل والأقدمية في مكان الإقامة.	146
11	تغيير مكان الإقامة خلال العشرة (10) سنوات الأخيرة.	149
12	سبب تغيير مكان الإقامة.	150
13	كيفية الإلتحاق الموظف بمقر عمله.	151
14	حالة الموظف عند وصوله إلى العمل.	152
15	تأخر الموظف عن العمل.	153
16	توفر محيط المعاش على ظروف الحياة.	154
17	ظروف الحياة الإجتماعية للموظف.	155
18	علاقة الموظف بأفراد محيطه الإجتماعي.	156
19	ظروف الحياة الإجتماعية للموظف وعلاقتها بعلاقاته مع أفراد محيطه الإجتماعي.	157
20	درجة تكرار تأخر الموظف عن العمل.	158
21	رد فعل المسؤول إزاء تأخرات أعوانه عن العمل.	159
22	تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بالجنس.	163
23	المدة المستغرقة لإنجاز العمل من طرف الموظف وعلاقتها بالجنس.	165
24	التفكير في الأسرة أثناء العمل وعلاقة ذلك بالحالة المدنية.	167
25	مكان إقامة الموظف وعلاقته بحالته عند وصوله إلى مقر عمله.	169

170	مكان إقامة الموظف وعلاقته بتأخره عن عمله.	26
171	مكان إقامة الموظف بدقة وعلاقته بفترات التأخر عن العمل.	27
173	تغيير الموظف لمكان إقامته وعلاقة ذلك بصعوبة العودة إلى البيت بعد إنهاء العمل.	28
175	توفر المحيط المعاش على ظروف الحياة الضرورية وعلاقة ذلك بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل.	29
177	تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل.	30
179	سبب تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل.	31
184	تفكير الموظف في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك بالجنس.	32
186	صعوبة صعوبة الموظف في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك بالحالة المدنية.	33
188	أهمية المرافق العامة بالنسبة للموظف وعلاقتها بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل.	34
190	توفر مكان إقامة الموظف على المرافق العامة وعلاقة ذلك بحالة الموظف عند وصوله إلى العمل.	35
192	ذهاب الموظف إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك برد فعل المسؤول.	36
194	توفر مكان إقامة الموظف على المرافق العامة وعلاقة ذلك برد فعله في حالة عدم تفهم المسؤول عند الذهاب إليها أثناء العمل.	37
196	إستخدام الموظف للطرق الأخرى تعبيراً عن عدم الرضا في حالة عدم تفهم للذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك بالجنس.	38
198	ذهاب الموظف إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك بتأخراته عن العمل.	39
200	التفكير الموظف في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك بصعوبة الذهاب إليها.	40
202	طبيعة صعوبة التي يواجهها الموظف عند الذهاب إلى المرافق العامة وعلاقتها بالجنس.	41
207	حالة الموظف عند وصوله إلى العمل وعلاقة ذلك بمواجهته للمشاكل في حياته اليومية.	42
209	صعوبة الموظف في العودة إلى بيته بعد إنهاء العمل وعلاقة ذلك بقدرته على العمل أكثر.	43
211	تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بمواجهته للمشاكل في الحياة اليومية.	44
213	مواجهة الموظف للمشاكل في حياته اليومية وعلاقة ذلك بحالته المدنية.	45

215	ظروف الحياة الإجتماعية للموظف وعلاقتها بقدرته على العمل أكثر.	46
217	قدرة الموظف على تحسين أدائه وعلاقتها بحالته المدنية.	47
219	علاقة الموظف بأفراد محيطه الإجتماعي وتأثير ذلك على قدرته على العمل أكثر.	48
221	قدرة الموظف على العمل أكثر وعلاقتها بالجنس.	49
223	ظروف الحياة الإجتماعية للموظف ومدى تحدّثه مع الزملاء في العمل عن مشاكله اليومية.	50
225	مواجهة الموظف للمشاكل في حياته اليومية وعلاقة ذلك بالجنس.	51

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
10	الأداء من منظور الكفاءة والفعالية.	01
14	المجتمع كنسق إجتماعي.	02
16	نموذج التفاعلية الرمزية عن التنشئة الإجتماعية.	03
18	هرم الحاجات لـ " ماسلو ".	04
112	تطور مفهوم الأداء.	05
233	عناصر الضغط الإجتماعي.	06
234	علاقة ظروف المجال الحضري بالأداء.	07
235	تأثير الضغوط اليومية على الأداء.	08

يعتبر السلوك الإجتماعي سواء أكان حضرياً أو غير ذلك ظاهرة ترتبط بالوسط الذي يعيش فيه الفرد، فلا يمكن عزل أي تصرف إنساني عن المحيط السائد الذي يفرز علاقات تفاعلية بين أفراد الجماعة الواحدة أولاً وبين أفراد هذه الجماعة والجماعات الأخرى التي تقطن أو تستغل نفس الحيز أو المجال ثانياً، وعلى إعتبار هذا الأخير ذو بعد حضري كلما إرتبط بمفهوم المدينة فإن موضوعه تتقاسمه العديد من التخصصات، إذ يمكن الحديث عن مدينة الجغرافيين والتي يتم التركيز فيها على المجال والتهيئة كما يمكن التحدث عن مدينة الإقتصاديين والتي تهتم بالإنتاج والتسويق والإستهلاك وغيرها، ثم هناك ما يسمى بمدينة السوسيولوجيين والتي تتميز بالبحث الخفي عن الرهانات الإجتماعية حول موضوع السلطة في المدينة.

وإذا كان الفضل يعود إلى أبحاث الجغرافيين في دراسة المجال الحضري وإبراز خصوصياته ومشاكله فإن باقي العلوم الإجتماعية وعلى رأسها علم الاجتماع، قد اهتم هو الآخر منذ ظهوره أو بالأحرى منذ نشأته بالظاهرة الحضرية، وهذا ما يمكن ملاحظته مع الرواد الأوائل المؤسسين لعلم الاجتماع أمثال: كونت، دوركايم، زيمل...، وكذلك مع رواد "مدرسة شيكاغو" والذين يعود لهم الفضل في إنتاج تراكم نظري ومنهجي لا يستهان به حول الإشكاليات المتعلقة بالمسألة الحضرية.

وعلى إعتبار المسألة الحضرية قائمة على دراسة التجمعات في المدينة، وكون هذه التجمعات تختلف خصائصها بتباين مكان توأجدها (حي، مصنع، مؤسسة، بيت...) فإن نمو هذه التجمعات وتطورها من الناحية الحضرية والمهنية عرف إختلالاً وظيفياً ومجالياً في العلاقات التي تحكم هذه الجماعات في وسطها الحضري ومن ثم في وسطها المهني الوظيفي، وقد ساعد على ذلك تحول عدد كبير من سكان الجزائر بين عشية وضحاها من سكان قرويين إلى سكان متمدينين يقطن جزء منهم في مدن الصفيح.

إن تعدد الثقافات نتيجةً لهذا النزوح الريفي أنتج مجتمع حضري شبيه بالصناعة المصنعة التي تفرض علينا حرق المراحل للوصول إلى مجتمع حضري راقى، على

مقدمة

عكس المجتمعات الحضرية الأوربية التي قطعت جميع مراحل التنمية الحضرية للمجال بداية من المجتمع العبودي ومرورا بالمجتمع الإقطاعي ثم المجتمع الشيوعي وصولاً إلى المجتمع الرأسمالي، وهذا ما ساعد على ترسيخ الثقافة الحضرية في المجال الحضري لدى هذه المجتمعات.

ولقد ساعد تراجع الدولة في التدخل كفاعل مباشر في التنمية الاقتصادية للمجال الحضري والشروع في تطبيق سياسة التعديل الهيكلي، وفتح المجال لفاعلين محليين في إطار القطاع الخاص والمجتمع المدني، على فتح الباب أمام تحديات جديدة تفرضها عليها حركة العولمة بالإضافة إلى التحديات والمشاكل الداخلية التي تعطل عملية النهوض بالتنمية المحلية في المجال الحضري، صف إلى ذلك تفاقم الآفات الاجتماعية وتدني المستوى المعيشي للفرد وانتشار الفقر وضعف البنيات التحتية والتجهيزات الأساسية وانتشار البطالة وأحياء الصفيح وهذا في غياب "الحكامة الحضرية".

إن هذا الصطلح هو تعبير يستخدم في قاموس التدبير الرشيد للمجال كآلية تنموية تسهل عملية مشاركة السكان في تحقيق أهداف التهيئة الحضرية للمجال وفق رؤية إستراتيجية قائمة على مقاربات التنمية البشرية المستدامة، وهي نتيجة لإعادة ترتيب علاقة المواطنين بالفاعلين المحليين (المنتخبين) في ظل ديمقراطية تشاركية بدل من الديمقراطية التمثيلية، وهي إذن دعوة صريحة إلى تجاوز حالة اللاتوازن الناتج عن نظرة أحادية في صنع القرار دون مراعاة المنطق العلمي المؤسس على عناصر المشاركة في مختلف مراحل إعداد المشاريع الحضرية من التشخيص إلى البرمجة والتنفيذ ثم التقييم والمحاسبة في إطار سيرورة تمتاز بالشفافية والعقلانية، فالإعداد والتنمية والتهيئة كلها مصطلحات تقنية تصب في ضرورة التنظيم النسبي للمجال حسب ما يعرفه من إمكانيات ثقافية واجتماعية وإقتصادية وإيكولوجية، فهو التوفيق بين الشكل والمضمون والمحتوى المادي.

من هنا فإن الفرد باعتباره العنصر الأساسي في إنتاج العلاقات الاجتماعية فإن المسار الذي تتخذه السلوكات الحضرية نجدها تتضوي في ظل هذه العلاقات الاجتماعية



مقدمة

التي هي بدورها نتاج لتفاعلات إجتماعية معقدة، تتزايد درجة تعقيدها كلما إزدادت الأبعاد التي تعطي للعلاقات الإجتماعية الإطار الشمولي الذي من شأنه الإلمام بمختلف الضوابط السوسيولوجية للفعل الإجتماعي، من هذا المنطلق فإن مختلف الأوساط التي يتفاعل معها الموظف تستلزم منه لعب عدة أدوار إجتماعية تمكنه من الإندماج مع كل وضعية طارئة تعترضه في تعاملاته مع الآخرين سواء في وسطه الحضري (جماعة الأصدقاء، التاجر، الطبيب...) أو في وسطه المهني (الزملاء، المسؤولين...).

ولعل فكرة الإندماج التي يسعى الفرد الوصول إليها تتطلب منه قدرات مهارية وفكرية ومزاجية تساعده في الإنسجام مع كل الوضعيات المفروضة عليه في بيئته خاصة منها المهنية.

إن هذه البيئة تتسم بعلاقة مباشرة بضرورة فهم المؤثرات الخارجية على سلوك الموظف ونقصد بذلك المجال اليومي المعاش الذي يلزم الموظف في حياته اليومية إلى درجة الإذعان، ولعل أصدق دليل على ذلك سلوكيات الموظفين التي يطغى عليها طابع الحياة اليومية بسبب الذوبان في ثقافة المجال الحضري على حساب ثقافة المؤسسة، وذلك نتيجة للوفرة في الأزمات التي يعرفها المجال الحضري، البارزة بقوة في أشكال التنافر بين الموظف ومجاله الوظيفي والمترجمة في تمرده على القوانين الإدارية التي تحكم وظيفته، إلى درجة قناعته من خلال منطقته الإجتماعي بالبحث عن مستوى للتعايش مع الفضاء المهني وفقا لما تمليه عليه الصورة العامة للمجال الحضري بكل ما يحمله من إختلالات تنظيمية ووظيفية.

وبناءً على كل هذه المعطيات ومن أجل حصر موضوع دراستنا هاته في إطاره السوسيولوجي وكذا دراسة وفهم مختلف سلوكيات الموظفين وتصرفاتهم جراء تفاعل المجال الحضري بالمجال الوظيفي، قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى ثمانية فصول مجزئة إلى بابين بحيث إشتمل الباب الأول الذي خصص للجانب النظري على أربعة فصول، قمنا في الفصل الأول بتحديد إطار المقاربة المنهجية للدراسة، ثم عمدنا في الفصل الثاني إلى التركيز على المجال الحضري كوسط يومي معاش، بعدها تناولنا في الفصل الثالث البلدية

مقدمة

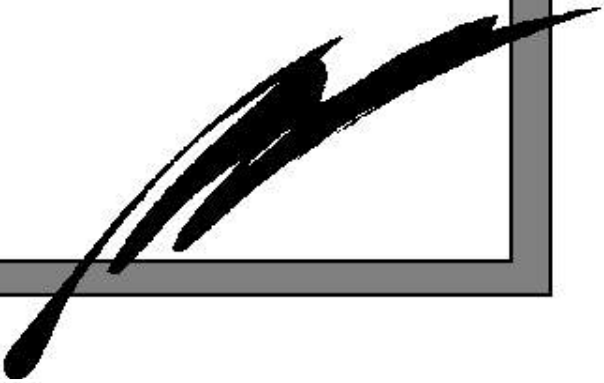
كأداة محلية لتسيير المجال الحضري، وفي الفصل الرابع حاولنا دراسة الأداء الوظيفي كمعيار لتقييم الأفراد العاملين.

أما الباب الثاني الذي خصص للجانب الميداني فقد تم تقسيمه إلى أربعة فصول، حرصنا في الفصل الخامس على تقديم ميدان الدراسة حيث ركزنا فيه على مجالات الدراسة والعينة وكيفية إستخراجها وكذا دراسة خصائص أفرادها، أما الفصل السادس تمّ فيه دراسة وتحليل الفرضية الأولى أين قمنا بتحليل الجداول الخاصة بها والنتائج المتوصل إليها، بعدها في الفصل السابع حلّلنا الفرضية الثانية بحيث ركزنا على ما أسفرت عليه نتائج الجداول الخاصة بهذه الفرضية أما في الفصل الثامن فقمنا فيه بتحليل الفرضية الثالثة من خلال الجداول التابعة لها مع سرد أهم النتائج المتحصل عليها والخاصة بهذه الفرضية، ثم الإستنتاج العام الذي من خلاله تم سرد نتائج الفرضيات المقترحة لمعرفة مدى تحققها في الميدان من عدمه، وخلصنا في النهاية إلى خاتمة البحث التي هي بمثابة خلاصة هذا العمل المتواضع.



الباب الأول

الجانب النظري



الفصل الأول

إطار المقاربة المنهجية

أولاً - أسباب اختيار الموضوع: إن الأبحاث والدراسات الإجتماعية لا يمكن إجراؤها دون تحديد الأطر المنهجية والنظرية والتطبيقية التي من خلالها يمكن معرفة الدوافع من إختيار موضوع محل الدراسة، فبحكم ما يمليه المجتمع بمختلف مؤسساته على الباحث الإجتماعي من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة فإن ذلك سوف ينعكس بصورة واضحة على هذا الباحث من جهة وعلى الموضوع في حد ذاته من جهة أخرى، وعليه فإن إختيار موضوعنا هذا كان بناءً على الأسباب التالية:

1- الأسباب الموضوعية:

- * التراجع الملحوظ في أداء الموظفين.
- * نقص إهتمام المسؤولين (المعنيين بالأمر) بالدور الذي يمكن أن يلعبه المجال الحضري في دفع الموظفين لتحسين أدائهم الوظيفي.
- * تحول مكان العمل إلى مجال صراع بين مختلف البيئات الحضرية ممثلة في العمال.

2- الأسباب الذاتية:

- * بصفتي موظف ببلدية سيدي امحمد سأحاول تقديم دراسة حول الظاهرة التي تم ملاحظتها.
- * يعتبر هذا الموضوع من بين المواضيع الجديرة بالإهتمام لقلة الدراسات السابقة عليه.
- * التجربة الشخصية المعاشة مع عدد كبير من الموظفين الذين جاءوا من بيئات حضرية مختلفة.

ثانياً - أهمية الموضوع: استمد الموضوع الذي بين أيدينا أهميته من الناحيتين

العلمية والعملية:

- 1- **الأهمية العلمية:** تكمن الأهمية العلمية لهذا الموضوع في كونه ينظر إلى المجال الحضري على أنه ذلك المفتاح الأساسي لنجاح المنظمة أو فشلها في تحقيق

أهدافها الإقتصادية (الربح)، الإجتماعية (القضاء على البطالة)، الثقافية (مزج بطريقة عقلانية بين المجال الحضري وثقافة المؤسسة التنظيمية) وذلك بإمداد هذه المؤسسات بآليات عملية للتحكم في أداء موظفيها.

2- الأهمية العملية: تكمن الأهمية العملية لهذا الموضوع باعتباره مدخل تطبيقي للطريقة الواجب إنتهاجها من أجل خلق نوع من التمازج والتزاوج بين المجال الحضري كمجال يومي والمجال الحضري كمجال مهني وظيفي، بمعنى آخر إعطاء بعد إنتاجي للمجال الحضري عن طريق خلق فرد إجتماعي منتج في محيطه المهني أولاً ومحيطه الإجتماعي ثانياً.

ثالثاً - المدفوع من الموضوع: سنحاول من خلال هذه الدراسة الوصول إلى الأهداف

التالية:

- * إلقاء المزيد من الضوء على العلاقة التي يمكن أن تكون بين المجال الحضري وتراجع أداء الموظفين.
- * التحكم في الميكانيزمات التي تؤثر على أداء الموظفين.
- * دراسة العلاقة التفاعلية بين الظواهر الإجتماعية المعاشة من طرف الموظف في محيطه الحضري وتداعياتها على حياته المهنية.
- * إبراز أن الإهتمام بالمجال الحضري للموظف حتمية ضرورية لا بد أن يتبعها إستمرارية على الصعيد المؤسسي لإعطاء نتائج إيجابية على مستوى المهني.
- * تبيان دور المرافق العامة في تحسين أداء الموظفين.
- * تبيان العلاقة الموجودة بين الفرد الإجتماعي والفرد المهني، أي الفرد وهو يمارس أدوار إجتماعية في مجاله الحضري والفرد وهو يمارس أدوار إجتماعية في مجاله الوظيفي.

رابعاً - الإشكالية: يعتبر الوسط الحضري (المدينة) بمثابة ذلك الإطار الذي من خلاله يمكن دراسة مختلف الظواهر التي تنتج من جهة عن تفاعل الأفراد بشكل يؤدي إلى نشوء علاقات منفعية بينهم وكذا تفاعلات هؤلاء الأفراد مع المؤسسات المتواجدة في محيطهم من جهة أخرى.

إن هؤلاء الأفراد وبحكم إنتمائهم إلى مجال حضري معين فهم ملزمون باحترام مجموعة من المعايير تضمن لهم التكيف معه والإستمرار فيه، لكن من جهة أخرى هناك مجال آخر وظيفي يتوجب على الأفراد التعامل معه والتكيف مع ما يمليه عليهم. إن الفرد بحكمه إجتماعي بطبعه فإنه مدعو إلى إيجاد ميكانيزمات تمكنه من التوفيق بين أدائه الوظيفي ومجاله الحضري بطريقة تجعل منه فردا فعالا في محيطه الحضري عن طريق نقل الثقافة التي إكتسبها في هذا المحيط إلى المؤسسة التي يعمل بها، وعن طريق إرساء الثقافة المؤسساتية في محيطه الحضري بواسطة ما يسمى بـ "التغذية العكسية"، ما يسمح له في فترة من الفترات الإرتقاء بأدائه إلى المستوى المطلوب في هذه المؤسسة.

لقد أثبتت الدراسات التي أجريت في هذا الصدد أن المجال الحضري ذو تأثير مباشر على الأفراد فهم يتأثرون به أكثر مما يؤثرون فيه في بداية الأمر، وإذا وصلوا إلى درجة التكيف تمكنوا من خلق مجال خاص بهم ليدفعوا بالآخرين ليتكيفوا معه وهكذا... وموازاة مع هذه الدراسات ظهرت أخرى إهتمت أكثر بتكيف الأفراد مع محيطهم المهني عن طريق دراسة العوامل الفيزيائية والمادية (الإنارة، التهوية، الأجر...) المؤثرة في أدائهم، لكن هل هذه العوامل كافية لتفسير ظاهرة تذبذب أداء الموظفين في المؤسسة الجزائرية؟ لأنه قد تجتمع جميع هذه الظروف اللاتقة بالعمل داخل الوسط المهني مثلما هو حاصل في مؤسسات عدة لكن في المقابل بقي أداء موظفيها مستقرا تارة ومنخفضا تارة أخرى، من هنا كان لزاما على المختصين البحث عن العوامل المؤثرة على الأداء خارج المؤسسة التي يعمل بها هذا الموظف.

وعلى إعتبار ما تعيشه مؤسساتنا بصفة عامة وبلدية سيدي امحمد بصفة خاصة من عدم إستقرار أداء موظفيها، و بما أن الموظف ذو علاقة وطيدة بمجاله الحضري

أكثر من مجاله الوظيفي، وبما أن أغلبية موظفي بلدية سيدي امحمد من أحياء شعبية تتميز بمجالات حضرية متباينة، فإن الانتماء إلى أحد هذه المجالات الحضرية هو بمثابة تنظيم قطاعي يطغى عليه البعد الاجتماعي والتفرقة بين الفئات أين يؤدي التجمع والانفصال الاجتماعي بين الموظفين إلى ظهور بوادر التفرقة المجالية بين الطبقات الاجتماعية في أي مؤسسة كانت بما فيها بلدية سيدي امحمد، هذه الأخيرة التي تسعى من خلال تشكيلتها البشرية إلى تحسين الخدمة العمومية عن طريق ذلك التفاعل الإيجابي بين الموظفين الذين يجدون صعوبة في تحقيق هذا الانسجام وبالتالي الذوبان في ثقافة المؤسسة التي تضمن لهم ذلك، من هذا المنطلق كان علينا طرح سؤال الإنطلاق التالي:

إذا كان الأداء هو دالة لعدة عناصر، فهل يمكن اعتبار المجال الحضري إحدى هذه العناصر؟ بمعنى آخر هل هناك فعلا علاقة بين ما يعيشه الموظف في مجاله الحضري وعدم استقرار أدائه في محيطه الوظيفي؟ وما مدى هذه العلاقة؟ ولقد إستطردنا بناءً على ذلك الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى يمكن للمجال الحضري أن يؤثر في أداء الموظفين؟
- ماهو العنصر الأساسي في المجال الحضري الأكثر تأثيرا في هذا الأداء؟
- هل للظواهر الاجتماعية المعاشة في المجال الحضري ذات تداعيات على السلوك الوظيفي للفرد؟

خامساً - فروض البحث: وعلى ضوء ما سبق فإذا أردنا الإجابة على الإشكالية المطروحة يتعين علينا صياغة الفروض التي ستساعدنا على ذلك بحيث أنها عبارة على [تفسيرات مقترحة للعلاقة بين متغيرين أحدهما المتغير المستقل وهو السبب، والآخر المتغير التابع وهو النتيجة. بمعنى أن الفرضية تمثل في ذهن الباحث أو مجموعة الباحثين احتمالاً وإمكانية لحل المشكلة التي هي موضوع البحث، وبالتالي فإن هناك إمكانية دراسة مشكلة معينة ومحاولة حلها عن طريق وضع فرض معين أو عدة فروض باعتبارها حلولاً محتملة أو متوقعة للمشكلة قيد البحث فالفرض لا يزيد على كونه جملة ليست صادقة ولا كاذبة وهي بمثابة العقد الذي يعقده الباحث مع نفسه للوصول إلى نتيجة مؤكدة لقبول الفرض أو رفضه، ولا بد أن يحتوي الفرض على علاقة بين متغيرين أو أكثر، ولا بد أن تخضع الفروض للفحص العلمي]¹.

ويعرف البعض الفروض بأنها [وجهة نظر الباحث القابلة للبحث من أجل الوصول إلى حلول للمشكلة المطروحة]².

بناءً على ما سبق قمنا بصياغة الفروض التالية:

*** الفرضية الأولى:** إختلاف المجال الحضري للموظفين أدى إلى تباين أدائهم الوظيفي.

*** الفرضية الثانية:** توفر الأوساط الحضرية على المرافق العامة كان دافعا للموظفين لتحسين أدائهم.

*** الفرضية الثالثة:** ما يعيشه الموظف في محيطه الحضري أثر على ما يقدمه من مردود في وسطه المهني .

¹ - أمين ساعاني، تبسيط كتابة البحث العلمي (من البكالوريوس ثم الماجستير .. وحتى الدكتوراه)، المركز السعودي للدراسات الإستراتيجية، ط 1، مصر، 1991، ص ص 28 - 29.

² - محمود زيدان، مناهج البحث الفلسفي، جامعة بيروت العربية، بيروت، 1974، ص ص 10 - 11.

سادسا - تحديد المفاهيم: إن الإجابة على التساؤلات السابقة أو بالأحرى التحقق من صدق الفروض المقترحة من عدمه ومن أجل إجتناّب كل إلتباس خلال مراحل دراستنا هاته كان لزاما علينا تحديد بعض المفاهيم التي سنعتمد عليها في تفسير سبب الظاهرة المدروسة وتأويل مخلفاتها.

والمفهوم هو مجموعة [الرموز التي يستعين بها الفرد لتوصيل ما يريد من معاني لغيره من الناس ومن السهل التعبير عن المفاهيم الملموسة ومن الصعب التعبير عن بعض المفاهيم التي تحتاج إلى أكثر من التحديد، وكثيرا ما يرتبط المفهوم بالتعريفات السابقة له كما يتجدد المفهوم بتجديد الخصائص البنائية والوظيفية]¹، فمثلا إذا قلنا [ما هو مفهوم الذكاء؟ فإنه يمكن القول بأنه الذي يقيس إختبار الذكاء، وإذا قلنا ما هو مفهوم الرياضة؟ فإنه يمكن القول بأنها النشاط الذي تمارسه أعضاء الإنسان، والمفهوم بهذا المعنى هو قريب من التعريف]².

وعليه يمكن القول بأن [..جملة هذه المفاهيم ودراسة علاقتها ببعضها البعض تعتبر نقطة البدء في الوصول إلى بناء النظرية العلمية]³.

أ - المجال الحضري:

* المجال الحضري هو [إصطلاح جغرافي يدخل في نطاق إختصاص دراسات علم الجغرافيا من حيث تحديد خصائصه الطوبوغرافية والفيزيائية والمناخية وغيرها من العناصر الجغرافية كما يدخل ضمن إهتمامات الدراسات الإقتصادية باعتبار المكان (المجال) عنصر حيوي بالنسبة للأنشطة الإقتصادية، زراعية كانت أو صناعية من حيث المسافات والحواجز الطبيعية الفاصلة بين مواقع المواد الأولية وأماكن الإنتاج وأماكن تواجد اليد العاملة، وأماكن التسويق والإستهلاك فيما يعرف بإقتصاديات

¹ - أركان أونجيل، أساليب البحث العلمي : دراسة مفاهيم البحث الأخصائي العلوم الإجتماعية، تر : حسن ياسين و محمد نجيب، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1983، ص 17.

² - أمين ساعاني، مرجع سبق ذكره، ص 36.

³ - good (W) and hatt (P) , methods in social research, mc.graw hill, new york, 1952, p 12.

المجال]¹.

* ويعرف أيضا بأنه [كل مجال مستغل، مسكون، يحمل قليلا أو كثيرا، علامة النشاطات الإنسانية التي ترتبط به، وهذا ما يصدق حقيقة على المدينة، بصفتها مجال مشيد بإتقان حيث يتركز عدد كبير من الأشخاص والنشاطات المترابطة، ومن هنا فالمجال يعكس بوضوح تام البناء الاجتماعي الذي يمثل دعامته، ومن ثم فإن توطن الجماعات الاجتماعية والتجهيزات أو هيئات إتخاذ القرار لا يتم بالصدفة، وأن التجسيد المجالي للمدينة يقدم العناصر الضرورية لدراسة تنظيمها الاجتماعي]²

* كما عرف بأنه [إنتاج مادي يدخل في علاقات مع عناصر مادية أخرى في حين أن الإنسان يدخل في علاقات اجتماعية حتمية والذي يعطي للمجال وظيفة وشكلا وكذا معنا اجتماعيا]³.

– التعريف الإجرائي للمجال الحضري: هو عبارة على مجموعة من العناصر المادية والمعنوية المتواجدة في مكان معين (المدينة) والتي يسعى من خلالها الفرد إلى التأقلم مع محيطه عن طريق تحويل هذه العناصر إلى آليات تمكنه من خلق مجال خاص به.
به – الأداء:

* لغة: [الإشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة الإنجليزية (To perform) وقد إشتقت هذه الكلمة بدورها من اللغة اللاتينية (performer) والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل]⁴.

* ويعرفه "الشيخ الداوي": [يشير مفهوم الأداء في عمومته إلى ذلك الفعل الذي يقود إلى إنجاز الأعمال كما يجب أن تتجزأ، والذي يتصف بالشمولية والإستمرارية، ومن ثم فهو بهذا المعنى يعتبر المحدد لنجاح المؤسسة وبقائها في أسواقها المستهدفة، كما يعكس في الوقت نفسه مدى قدرة المؤسسة على التكيف مع

¹ – محمد بومخلوف، التحضر، دار الأمة، ط 1، الجزائر، 2001، ص 52.

² – grafmayer (Y) , la question urbaine, nathan, paris, 1984, p 24.

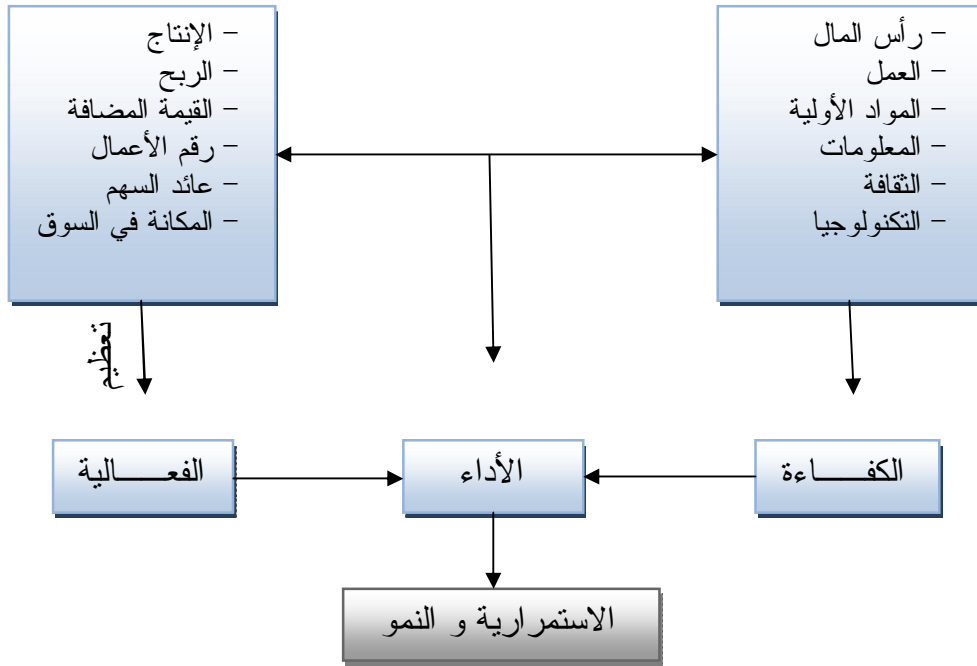
³ – castel (M) , la question urbaine, édition maspero, paris, 1975, p 152.

⁴ – الشيخ الداوي، "تحليل الأسس لمفهوم الأداء"، مجلة الباحث، العدد 07، 2009 – 2010، ص 217.

بيئتها، أو فشلها في تحقيق التأقلم المطلوب كما تجدر الإشارة إلى أن مفهوم الأداء يقترن بمصطلحين هاميين في التسيير هما: الكفاءة والفعالية¹

* وحسب "عبد المالك مزهودة" فهو عبارة على [العلاقة بين النتيجة والمجهود المبذول على إختلاف طبيعته: مال، وقت إلى غير ذلك - يمكن التعبير عنه بمعايير كمية ونوعية - أو هو تعبير عن مستوى معين من الأهداف المحققة سواء الإستراتيجية أو التشغيلية بمستوى معين من الموارد أو التكلفة الضرورية]²، والشكل التالي يوضح هذا المفهوم:

الشكل (01): الأداء من منظور الكفاءة والفعالية



المصدر: عبد المالك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفعالية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، نوفمبر 2001، ص 87.

* أما ببيتير دروكر "P.Druker" فيعرفه على أنه [قدرة المؤسسة على الإستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال]³

¹ - نفس المرجع السابق، ص 217.

² - عبد المالك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفعالية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، نوفمبر 2001، ص 87.

³ - الشيخ الداوي، مرجع سبق ذكره، ص 218.

- التعريف الإجرائي للأداء: الكيفية التي يؤدي بها العمال مهامهم من أجل نجاح المؤسسة وبقائها أو هو مجموع الأعمال التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمات والنتائج المحصل عليها والتي تعبر على نجاح أو فشل المؤسسة.

ج - المرفق العام:

* لغة: يدل على المنشآت ذات النفع العام والإستفادة منها تكون عامة بحسب ما تنص عليه المادة القانونية.

* ويركز "هوريو" في تعريفه للمرفق العام على المعيار العضوي، فاستلزم ضرورة وجود منظمة عامة تستخدم سلطتها لتكفل تقديم خدمة للجمهور بانتظام وإيراد.

* أما "ديجي" مؤسس نظرية المرفق العام فعرفه بأنه كل نشاط يتحتم على الحكام القيام به وتنظيمه ومراقبته لأن تنفيذ هذا النشاط أمر لا غنى عنه لتحقيق وتنمية التضامن الإجتماعي، وأنه بهذه المثابة لا يمكن تحقيقه كاملاً إلا بتدخل القوة الحاكمة.

* كما عرفه "رولان" بأنه مشروع ذو نفع عام يخضع للإدارة العليا للحكام، هدفه إشباع حاجات عامة للجمهور بسبب عدم وجود مشروعات خاصة أو عدم قدرتها على إشباع هذه الحاجات العامة، ويخضع لحد أدنى من القواعد الخاصة أي لقانون إستثنائي.

- التعريف الإجرائي للمرفق العام: هو كل مشروع أو نشاط تقوم به السلطة الحاكمة بغرض إشباع حاجيات المصلحة العامة وفقاً لقواعد قانونية تضمن لها التسيير الحسن لهذه المرافق.

د - البلدية: لقد اختلفت التعاريف المتعلقة بالبلدية بحسب كل قانون من القوانين التي تنظمها، وكذا بحسب الفترة التي جاء فيها كل قانون بحيث:

* عرفها قانون البلدية لسنة 1967 بأنها [هي الجماعة الإقليمية السياسية

والإدارية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية الأساسية¹.
 * أما قانون البلدية لسنة 1990 فيعرفها على أنها [الجماعة الإقليمية الأساسية التي تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي]².
 * وعرفها قانون البلدية لسنة 2011 بأنها [هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة. وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحدث بموجب قانون]³.

سابعاً - الإقترابات النظرية للدراسة: إن كل موضوع محل الدراسة كي يأخذ بعد منهجي وعلمي سوسيولوجي يجب إسقاطه على إحدى النظريات الإجتماعية التي تفسر الظواهر الإجتماعية بناءً على وقائع مبنية من جهة وعلى الإتجاه الفكري لهذه النظرية من جهة أخرى، ولذلك فقد إرتأينا أن يكون تحليلنا لموضوع دراستنا هاته "المجال الحضري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي" وفق:

* النظرية الوظيفية البنائية (النسقية).

* النظرية التفاعلية الرمزية.

* نظرية سلم الحاجات.

* النظرية الحاجات الأساسية.

أ - النظرية الوظيفية البنائية (النسقية): ينظر التصور البنائي الوظيفي عند "بارسونز" للواقع الإجتماعي بإعتباره نسق يتكون من أجزاء ويتميز بسمتين أساسيتين ألا وهما: أن هناك إعتقاداً متبادلاً بين الأجزاء أو المتغيرات التي يتكون منها النسق، وثانيهما أن النسق يحافظ على ذاته فإذا أصابه تغيير عاد إلى حالة توازنه الأولى. ويصاحب الحفاظ على حدود النسق مع البيئة أو التكيف معها تكامل الوحدات وتضامنها وفي الوقت نفسه قلة التوترات الداخلية، ومن هنا يوصف الفعل بأنه يزيد أو يقلل من تحقيق هدف أجزاء الوحدات المكونة للنسق من هذا المنطلق فإن بارسونز

¹ - الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة سنة 1967، القانون رقم 24/67 المؤرخ في 18 جانفي 1967 المتعلق بالبلدية.

² - الجريدة الرسمية عدد 11 الصادرة سنة 1990، القانون رقم 80/90 المؤرخ في 17 أفريل 1990 المتعلق بالبلدية، المادة الأولى.

³ - الجريدة الرسمية عدد 37 الصادرة سنة 2011، القانون رقم 10/11 المؤرخ في 2011/07/22 المتعلق بالبلدية، المادة الأولى.

يركز في تحليله للمجتمع على أربعة معايير هي: التكيف، الأهداف، الاندماج، التكامل بحيث [..يشير بارسونز إلى هذه الحاجات بـ "الدوافع" أو اللوازم الضرورية، فالإقتصاد يشبع دافع التكيف (أي الحاجات المادية)، وتوفر الأنساق السياسية الفرعية أو نظام الحكم إطاراً مؤسسياً لتحقيق الأهداف، وتعمل المؤسسات القرابية على المحافظة على النمط (أنماط السلوك المقبولة) وإدارة التوتر (العواطف)، ويحقق النسق الثقافي والاجتماعي الفرعي وظيفة التكامل (التنسيق بين مختلف أجزاء النسق وضبطها) والوصول إلى الأهداف]¹.

من خلال ما سبق يتضح لنا جلياً البعد الوظيفي البنائي لمؤسسات المجتمع فالمجال الحضري يغذي دافعية التكيف لدى الأفراد عن طريق تسطير الأهداف التي يسهر على تحقيقها نظام الحكم بواسطة قدرة الفرد على الاندماج في الأنساق الفرعية كالمؤسسات التي تضمن له الاستقرار المهني، ولن يتأتى هذا إلا بمساعدة المؤسسات القرابية التي تعمل على إدارة التوتر والمحافظة على أنماط السلوك المقبولة من أجل تحقيق ذلك التكامل بين مختلف الأنساق الثقافية والاجتماعية الفرعية التي تضمن للنسق العام من تحقيق الأهداف المرجوة منه.

والشكل التالي يبين لنا العلاقة الوظيفية بين مختلف الأنساق التي يتكون منها المجتمع حسب بارسونز:

¹ - مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، دار الميسرة، لبنان، 2004، ص 166.

الشكل (2): المجتمع كنسق إجتماعي



المصدر: مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، دار الميسرة، لبنان، 2004، ص 166.

ويؤكد بارسونز من خلال الشكل السابق على أن [الناس يكتسبون القيم والمعايير (القواعد) والأدوار الأساسية من خلال التنشئة الإجتماعية، وأن النجاح في إستدماج قيم المجتمع ومعاييره وأدواره شرط لازم للنظام الإجتماعي، وأن الإخفاق في إكتسابها أو قبولها علامة على الإنحراف]¹.

وسنحاول من خلال هذا الإقتراب النظري معرفة تداعيات الظواهر الإجتماعية المعاشة في الوسط الحضري على أداء الأفراد في مجالهم الوظيفي المهني، وذلك

¹ - نفس المرجع السابق، ص 167.

بناءً على البعد النسقي لكل من المجالين.

لكن الإعتماد على هذه النظرية كلياً، نخشى أن لن يوصلنا لتفسير ظاهرة المجال الحضري وعلاقته بأداء الموظفين، فالإعتقاد بأن المجتمع هو وحدة متناسقة ذات أدوار إجتماعية متكاملة سيلغي التباين الموجود بين البيئات الإجتماعية كما سينفي طابع الصراع بين الطبقات الإجتماعية الذي يولده هذا التباين. إن هذا الصراع يعد شرط ضروري لحركية المجتمع، فهذا الصراع الذي يستلزم وجود طرفين هو الذي يؤدي بالمجتمع من جهة وبالمنظمة من جهة أخرى إلى الإنتقال من وضعية لأخرى، وإلاّ كيف نفسر ما آل إليه المجتمع العبودي والإقطاعي إلى أن وصلنا إلى المجتمع الرأسمالي. وعليه سنتم دراستنا هاته بالإعتماد على النظرية التفاعلية الرمزية.

ب - نظرية التفاعلية الرمزية لـ "جورج هربرت ميد": إنّ الواقع الإجتماعي يفرض علينا بعض الوضعيات يستلزم على الفرد التأقلم معها، فهذا الأخير في تعاملاته اليومية يسعى إلى تشكيل خبراته الإجتماعية بواسطة تفاعلاته مع المجتمع، وهذا المجتمع نفسه يعمل على تشكيل خبرات الأفراد ويصوغها وهذا ما يدفعنا للقول أن هناك طرفين دائمي الصراع في المجتمع، من جهة الفرد كفاعل إجتماعي ومن جهة أخرى المجتمع بمختلف مؤسساته كوعاء لمختلف التفاعلات الإجتماعية، وتكون اللغة هي الرمز الذي يتم بواسطته هذا التفاعل بين الفرد ومؤسسات المجتمع بحيث تهتم التفاعلية الرمزية [...] بالقضايا المتصلة باللغة والمعنى ويزعم "ميد" أن اللغة تتيح لنا الفرصة لنصل إلى مرحلة الوعي الذاتي وندرك ذاتنا ونحس بفرديتنا، كما أنّها تمكّننا من أن نرى أنفسنا من الخارج مثلما يرانا الآخرون.

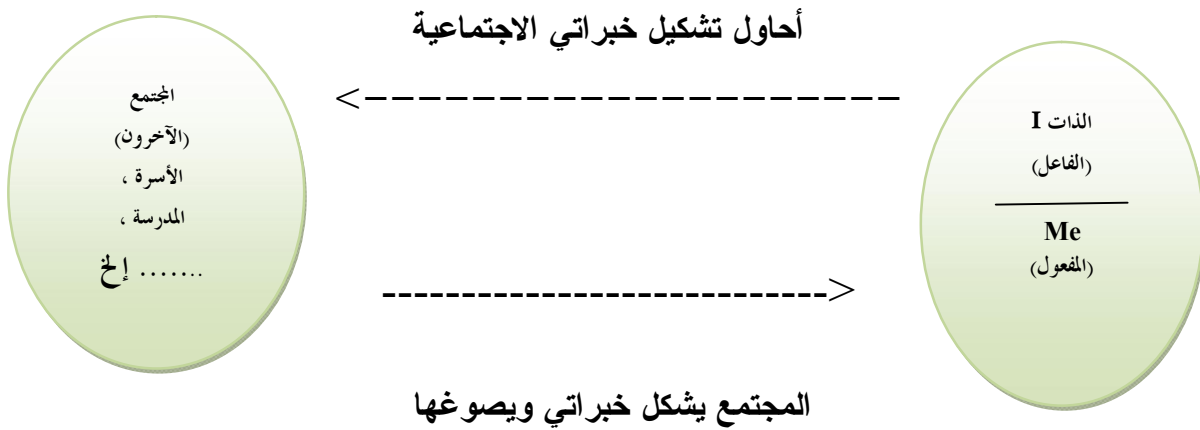
والعنصر الرئيسي في هذه العملية هو الرمز، أي الإشارة التي تمثل معنى أو شيئاً آخر. والكلمات التي نستعملها للإشارة إلى أمور محددة هي في واقع الأمر رموز تمثل المعاني التي نقصدها، فكلمة "الملقعة" رمز نستعمله لوصف الأداة التي نستخدمها للحساء أو للأكل عموماً.

كما أنّ الرّموز تشمل الإيماءات غير الشفوية وأشكال التواصل الأخرى. وثمة قيمة رمزية للتلويع لشخص ما أو القيام بإيماءات ذات دلالة بذيئة. ويرى "ميد" أنّ

البشر يعتمدون على رموز وتفاهات وموضوعات مشتركة في تفاعلهم بعضهم البعض. ولأنّ البشر يعيشون في عالم زاخر بالرموز فإن جميع عمليات التفاعل بين الأفراد تشتمل على تبادل الرموز¹.

وعلى اعتبار التنشئة الاجتماعية فكرة جوهرية عند مدرسة التفاعلية الرمزية فقد تمّ صياغة النموذج التالي:

الشكل (3): نموذج التفاعلية الرمزية عن التنشئة الاجتماعية (والخبرة الاجتماعية بصفة عامة)



المصدر: مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، دار الميسرة، لبنان، 2004، ص 58.

ونظراً لأن الإهتمام الرئيسي لمنظري التفاعلية الرمزية ينصب على الإتصال الدال على المعنى، فإنهم يولون اللغة جل عنايتهم. ويؤكد هؤلاء المنظرون مرارا وتكرارا على أن الناس - بوساطة اللغة - يتفاوضون حول الأدوار الاجتماعية المتعددة المتوقعة منهم.

وهذا يعني أن هؤلاء الناس يتفاوضون مع الآخرين - خاصة في مواقع السلطة - حول كيفية قيامهم بأداء هذه الأدوار على نحو تام².

¹ - أنتوني غدنر، علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، مركز الدراسات الوحدة العربية، مؤسسة ترجمان، ط4، بيروت، 2001، ص 76.

² - مصطفى خلف عبد الجواد، نفس المرجع السابق، ص 59.

وبناءً على ما سبق فإن النظرية التفاعلية الرمزية ستمكننا من تفسير العلاقة التبادلية بين الرموز التي يتفاعل بها الأفراد في محيطهم الحضري والرموز التي يتفاعلون بها في محيطهم المهني ومدى تأثير أحدهم على الآخر، وهل المجال الحضري بكل ما يحمله من رموز له دور في تحديد فعالية الأفراد في محيطهم المهني؟.

لكن إيماننا كلياً على هذه النظرية سوف يلغي دور البنى الفوقية للمجتمع والمتمثلة في السلطة في خلق المنفعة التي تأخذ شكل الحاجيات الأساسية التي تضمن للفرد التفاعل الإيجابي مع محيطه الحضري من جهة ومحيطه المهني من جهة أخرى، وعليه سنركز في مرحلة من مراحل بحثنا بشكل واضح على نظرية سلم الحاجات أين سنعتمد عليها كإقتراب نظري آخر لدراستنا.

ج - نظرية تدرج الحاجات: لقد تطرقنا فيما سبق إلى إقترايين نظريين سنحاول من خلالهما تحديد العلاقة بين ما يقدمه الفرد من أداء في وسطه المهني وتأثير المجال الحضري على هذا الأداء، وذلك بإدخال أهم العوامل التي بموجبها ينشأ هذا التفاعل بين المجالين الحضري والمهني، وهذا ما يسمى بالتحليل الكلي (macro analytic) أي على مستوى البناء الكلي للمجتمع، وعلى إعتبار أن الفرد هو كتلة سيكولوجية متحركة تسعى إلى إثبات وجودها في ظل ظروف معينة تفرضها البيئة الحضرية من جهة والبيئة المهنية من جهة أخرى، وبما أن الفرد أساس كل عملية إنتاجية سواء إنتاج سلع أو خدمات أو حتى إنتاج الظواهر الاجتماعية فإن دراسة أدائه سوف يمكننا من الوصول إلى تحليلات جزئية (micro analytic) أي على مستوى الوحدات، ولن يتأتى لنا ذلك إلا إذا سلطنا الضوء على حاجيات هذا الفرد ومستوياتها وهذا ما سنركز عليه من خلال هذا الإقتراب النظري.

وتركز نظرية تدرج الحاجات لـ "أبرهام ماسلو" (Abraham maslow) على [...] إفتراض أن حاجات الفرد متعددة وليست بنفس الأهمية ولهذا يمكن ترتيبها هرمياً، حيث يسعى الفرد إلى إشباع الحاجات الأكثر أهمية في نظره، وكلما تمكن الفرد من إشباع حاجة معينة تطلع إلى إشباع حاجة أخرى في المستوى

الأعلى¹.

ولقد رتب "ماسلو" هذه الحاجات حسب الشكل التالي:

الشكل (4): هرم الحاجات لـ "ماسلو"



المصدر : Blackwell (R.D), miniard (P.W.) and all, cosumer behavior, marcourt college publisher, 9th édition, U.S.A. 2011, p 246.

إن إعتامدنا على نظرية "ماسلو" ستساعدنا إلى حد كبير على فهم الإتجاه السلوكي للموظفين في محيطهم المهني وذلك بتحديد الدور الذي يمكن أن تلعبه حاجياتهم الأساسية في تحريك تلك الدافعية للعمل الإيجابي لهؤلاء الموظفين في منظماتهم.

لكن ما يعاب على هرم ماسلو أنه رتب الحاجات الفيزيولوجية قبل حاجات الأمان عند الأفراد، وهنا يمكننا أن نتساءل: كيف للفرد أن يفكر في عمله الذي يوفر

¹ – kennedy (C), toutes les théories du management, 3^{ème} édition augmentée, maxima, paris, 2003, pp 230 – 231.

له هذه الحاجيات الفيزيولوجية وظروف اللأمان أو ما يسمى بظروف عدم التأكد تطارده في مجاله الحضري؟ وعليه سنتمم هذه المقاربة بمقاربة أخرى تعطي لحاجيات الأفراد بعد آخر.

د - نظرية الحاجات الأساسية لـ Mc kelland: على خلاف "أبرهام ماصلو" الذي جرد حاجيات الأفراد من دافعيها السوسولوجية فإن "ماك كيلاند" حاول إعطاء بعد أكثر إجتماعي للحاجيات التي تتحكم في سلوكيات الأفراد وتوجهاتهم سواء في محيطهم الحضري أو محيطهم المهني، بحيث حدد ثلاث أنواع من الحاجيات الأساسية التي تؤثر على التصرف:¹

*** الحاجة إلى السلطة:** تتمثل في رغبة الفرد في الحصول على السلطة وميله إلى ممارسة التأثير والرقابة القوية، وعادة ما يسعى هؤلاء الأفراد إلى الحصول على مناصب قيادية.

*** الحاجة للانتماء:** تتمثل في رغبة الفرد في بناء وتوطيد علاقات مع الآخرين، فهؤلاء الأفراد يشعرون بالسعادة والبهجة عندما يكونون محبوبين من قبل الآخرين، وإذا شعروا بأنهم معزولون في المجتمع فإنهم يشعرون بألم كبير.

*** الحاجة إلى النجاح:** إن الأفراد الذين تتوفر لديهم الرغبة القوية في النجاح، تتوفر لديهم رغبة في تحقيقه، لكنهم يخافون الفشل، لذا عادة ما يختارون الطرق الصعبة والقوية لقناعتهم بالوصول للهدف، و تكون شدة هذه الحاجات بحسب الأحوال والظروف المحيطة بالفرد، و حسب مكانته في المجتمع وفي المؤسسة.

وسنحاول من خلال هذا الإقتراب النظري دراسة طبيعة العلاقة الموجودة بين ما يعيشه الموظف في وسطه الحضري وما يعيشه في وسطه المهني، وكيف يحاول هؤلاء الموظفين من تجسيد حاجاتهم الأساسية بغية الوصول إلى هدف معين يكون في الغالب التميز عن الآخرين عن طريق تحسين أدائهم الوظيفي.

¹ - دافيد ماك كيلاند، مجتمع الإنجاز : الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية، تر: سعيد فرج، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1975، ص 40.

ثامنا - المناهج المتبعة: إن الدراسات والبحوث السوسيولوجية على إختلاف مواضيعها وأهدافها تستلزم من الباحث إختيار المناهج التي تخدم أهداف الدراسة حتى يتسنى له من الوقوف عند تلك الحقائق السوسيولوجية التي أفرزتها مجموعة من التساؤلات حول طبيعة الموضوع وكيفية دراسته [إذا تساؤلنا كيف يدرس الباحث الموضوع الذي حدده فإن الإجابة تستلزم تحديد المنهج]¹ ولما كان المنهج الذي يتبعه أي باحث إجتماعي في دراسته لأي ظاهرة لابد أن يرتبط بطبيعة الموضوع [...] فلا شك أن الطرق والمناهج المستخدمة تختلف باختلاف مشكلات البحث وبإختلاف الأهداف العامة².

ونظرا لطبيعة موضوع دراستنا "المجال الحضري و دوره في تحسين الأداء الوظيفي" والذي يتضمن دراسة ظاهرتين في ظاهرة واحدة - فمن جهة دراسة أحد الآثار الجانبية للتحضر في صيغته التأثيرية على الفرد و من جهة أخرى دراسة تأثير هذه الصيغة على الفرد في مجاله المهني أو الوظيفي - وللإجابة على الإشكال المطروح والتحقق من صدق الفرضيات المقترحة من عدمه فقد إعتمدنا على: المنهج الكمي، والمنهج الوصفي التحليلي.

أ - المنهج الكمي: وهو المنهج الذي يحاول الباحث من خلاله إعطاء للظاهرة حيز الدراسة دلالات رقمية عديدة حتى يتمكن فيما بعد من حصرها في إطار بعدها الزماني والمكاني المناسبين ولن يكون ذلك إلا [...] من خلال جمع المعطيات والبيانات بالإستمارة وتفريغها في جداول إحصائية تساعد على التفسير والتحليل ويتضمن بذلك جزءا ولو يسيرا من الفصل المنهجي والقطيعة الإبستمولوجية بين الأنا والموضوع³، إذن هو منهج يلجأ إليه لقياس

¹ - علي عدلي، مناهج البحث الإجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 1998، ص 267.

² - علياء شكري، قراءات في علم الإجتماع، دار النشر الحديث، ط 1، القاهرة، 1972، ص 250.

³ - Boudon (R), les méthodes en sociologie, p.u.f., paris, 1970, p 31.

الظاهرة بحيث هو عبارة على [...] مجموعة إجراءات لقياس الظاهرة المدروسة إحصائيا بالأرقام¹.

ب- المنهج الوصفي التحليلي: يوظف المنهج الوصفي التحليلي لدراسة ماهية الظاهرة المدروسة "موضوع البحث" أي عرض صورة دقيقة لملامح الظاهرة الاجتماعية وذلك من أجل جعل فهمها فهما دقيقا، ويتم هذا عن طريق القيام بتحليل دقيق لكل علاقة من العلاقات التي تحكم التفاعلات الكلية الناتجة عن وظيفية الأنساق الاجتماعية، ومن خلال هذا التحليل تظهر الدلالات السوسيولوجية التي تربط النسق بأكمله في إطار الإشكالية والفرضيات، من هذا المنطلق فإن المنهج الوصفي التحليلي هو [منهج علمي يقوم أساسا على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة، على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع ومحاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله والتعبير عنها إما كيفيا أو كميا: تعبيرا كيفيا وذلك بوصف حال الظاهرة محل الدراسة، و تعبير كميا وذلك عن طريق الأعداد والتقدير والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة و علاقتها بغيرها من الظواهر]².

وبحكم تطرقنا إلى الخلفية التاريخية للمجال الحضري في الجزائر، وعلى إعتبار المنهج الكمي يعني بهذا الجانب بحيث [يصنف...ضمن مناهج البحث المتبعة والمتمثلة في المنهج التاريخي، التجريبي الوصفي]³، فإنه لا مناص من الإعتماد عليه في دراستنا هاته وذلك لوصف وتحليل وتشخيص العلاقة الموجودة بين المجال الحضري وعدم إستقرار أداء الموظفين الذين يشغلون هذا المجال، كما أنه بالإضافة إلى كل ما سبق فإن هذا المنهج [...] يهدف إلى إكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وصفا دقيقا وتحديد خصائصها تحديدا

¹ – Angers (M), initiation a la méthodologie des sciences humaines, casbah édition, université d'alger, 1997, p 60.

² – أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 61.

³ – حلمي محمود فؤاد، عبد الرحمان صالح، المرشد في كتابة الأبحاث الاجتماعية، دار الشروق للتوزيع والطباعة، ط1، دون بلد النشر، 1982، ص 19.

كيفيا وكميا، وهي بذلك تقوم بكشف الحالة السابقة للظواهر وكيف وصلت لصورتها الحالية، وتحاول التنبؤ بما سيكون في المستقبل، فهي تهتم بماضي الظاهرة وحاضرها وكذا مستقبلها¹.

تاسعا- أدوات وتقنيات البحث المنهجية: إن الدراسات الاجتماعية إذا

بلغت مرحلة التقصي الميداني إستلزم استخدام أدوات معينة لجمع المعطيات الخاصة بالظاهرة المدروسة في شكل بيانات ومن ثم إختيار التقنيات المناسبة لتحليلها بغرض الوصول إلى معلومات مفسرة لهذه الظاهرة فإذا اعتبرنا الأداء الوظيفي هو دالة لمجموعة من العناصر أو متغيرات $pr = f(eu, p, ct, m)$ بحيث:

Pr. : الأداء

eu. : المجال الحضري (حسب ما تم إفتراضه)

p. : الأجر

ct. : ظروف العمل

m. : التحفيز

فإنّ درجة تأثير هذه العناصر يختلف باختلاف المجال المكاني والزمني للدراسة، وبحكم ما عرفته الجزائر من تغيرات في بنيتها التحتية (القاعدية) خاصة خلال التسعينات من حراك ملحوظ نحو المدن أين إكتظت هذه الأخيرة بالسكان في ظل مشاريع إجتماعية حضرية معطلة، مما أدى إلى ظهور المجال الحضري كعنصر فعال في تحريك عجلة النمو الإقتصادي، ولما كان موظفو بلدية سيدي امحمد منحدرين من بيئات حضرية مختلفة إرثينا أن تكون دراستنا منصبة على درجة تأثير هذه البيئات في أدائهم وكيف تلعب هذه البيئات الحضرية دورا في تحسين أداء هؤلاء الموظفين. وعليه نظرا لما يقتضيه موضوع دراستنا لجأنا إلى أدوات بحث تخدم

¹ - عمار بوجوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة البحوث الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط2، الجزائر، 1990، ص 125.

البحث الإجتماعي من جهة وتخدم بحثنا هذا من جهة أخرى:

أ - الدراسة الإستطلاعية: وهي عملية ضرورية يجب القيام بها للتأقلم والاندماج أكثر وبصورة فعالة مع المجتمع المستهدف، ويكون ذلك عن طريق إجراء زيارات على مختلف المديرات والمصالح والتي يبلغ عددها ستة مديريات (06) وثمانية عشر (18) مصلحة بغرض تهيئة الميدان لمرحلة توزيع الإستمارة الأولية ثم إستمارة البحث على أفراد العينة المختارة، بحيث رغم أنني موظف في بلدية سيدي امحمد محل إجراء الدراسة الميدانية إلا أن طبيعة الموضوع يفرض علينا المرور على هذه المرحلة، لجس نبض الموظفين حول موضوع دراستنا لتفادي أي حساسية متوقعة من طرف المسؤولين في ظل الظروف الحالية التي تمر بها البلدية (إنسداد على مستوى المجلس الشعبي البلدي).

ب - المقابلة: هذه التقنية [تعتبر من الوسائل الشائعة الإستعمال في البحوث الميدانية لأنها تحقق أكثر من غرض في نفس الباحث بالإضافة إلى كونها الأسلوب الرئيسي الذي يختاره الباحث إذا كان الأفراد المبحوثين ليس لديهم الإلمام بالقراءة أو الكتابة أو أن الباحث يحتاج لمعرفة ردود الفعل النفسية على وجوه أفراد العينة المبحوثة...]¹ ومن خصائص هذه التقنية أنها:²

* تطبيق مباشر عن طريق الإتصال.

* حرة أو مقيدة.

* مسائلة شخص أو مجموعة من الأشخاص.

* تساعد على إستخلاص معلومات كيفية.

ونظرا لما يقتضيه موضوع بحثنا من أهمية وتشعب، ولكي تكون معابنتنا للظاهرة

أكثر يقينية فإنه أجرينا هذه الأداة (المقابلة) على ثلاث مستويات:

- المستوى الأول: وهي المقابلات التي أجريت مع بعض المسؤولين من المديرين

¹ - مانيو جيدير، منهجية البحث، تر: ملكة أبيض، دون ذكر دار النشر وسنة النشر، ص 28.

² - عبد العزيز بودون، "المشكلات الاجتماعية للنمو الحضري في الجزائر"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنمية (غير منشورة)، جامعة قسنطينة، 2001/2002،

ورؤساء المصالح المشرفين على مختلف المصالح والمديريات على مستوى بلدية سيدي امحمد، لأنها الفئة الوحيدة التي بحوزتها المعايير التي بواسطتها تستطيع الحكم على درجة أداء الموظفين الذين هم تحت إشرافها .

– **المستوى الثاني:** وهي المقابلات التي أجريت على عينة من المجتمع المستهدف وذلك لشرح الهدف من الدراسة بغية الحصول على موافقة المبحوثين على تسليم الإستمارة وملئها.

– **المستوى الثالث:** وهي تلك المقابلات التي تم إجرائها مع أرباب الأسر من الجنسين، وعلى إختلاف أعمارهم، وبطريقة عشوائية دون قيد، ويكون ذلك في شكل حوار مفتوح بهدف الحصول على بيانات متعلقة بظروف معيشتهم ونوع العلاقات التي تربط السكان في مجالهم الحضري (الحي، العمارة...)، وهذا قصد إثراء الموضوع ببعض الحقائق التي لم تتضمنها أسئلة الإستمارة، وكذا التأكد من بعض المعلومات المحصل عليها بواسطة أدوات أخرى.

ج – **الملاحظة بالمشاركة:** تعتبر الملاحظة بالمشاركة من أهم الأدوات المنهجية المستخدمة من طرف الباحث الاجتماعي، فهي تعطي له الفرصة من الإحتكاك بصورة مباشرة مع مجتمع البحث بحيث تزوده بإمكانية التفاعل مع مفرداته بصورة لا تشعر المبحوث بالخرج أمام الباحث كما تنمي في هذا الأخير القدرة على التحكم في جماعة البحث [فالملاحظ يكسب مسؤوليات والتزامات نحو هذه الجماعة ويجب على الباحث معرفة لغة المبحوثين وتقاليدهم وأخلاقهم وهكذا يتمكن الباحث من تحليل هذه الظاهرة إلى أن يصل إلى وصفها، ذلك الوصف السوسيولوجي]¹.

ورغم كون الملاحظة بالمشاركة هي عملية إندماج الباحث في جماعة المبحوثين لمعرفة العناصر المؤثرة في تصرفاتهم وتفاعلاتهم الاجتماعية، إلا أنه بإمكانه التصريح بأهداف بحثه في فترات معينة وذلك لتفادي الخروج عن الإطار المنهجي الذي حدده لبحثه.

¹ – شفيق محمد، البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الجامعية)، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 1985، ص 85.

د - الإستمارة:

* الإستمارة الأولى: إنّ هذه الخطوة تعتبر جد مهمة في بحثنا هذا بحيث ستمكننا من تقسيم مجتمع البحث حسب مكان إقامة كل فرد من هذا المجتمع وذلك بتقديم إستمارة مبدئية لكل موظف تحتوي على: الاسم و اللقب، الرقم الإداري، المصلحة، مكان الإقامة.

* إستمارة البحث: إنّ الإستيبيان أو الإستمارة هي أداة ملازمة للمنهج الكمي الذي تم إختياره في هذه الدراسة الذي يستلزم بدوره جمع المعطيات من الميدان، ولن يتأتى ذلك إلا عن طريق مجموعة من الأسئلة [...] تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها وتعد هذه الأسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع معا في شكل إستمارة¹، وإنه لمن الضروري قبل تصميم الإستمارة من تحديد المؤشرات وفقا لفروض البحث.

هـ - الإستمارة بالمقابلة: وهي تقنية يلجأ إليها الكثير في حالة شعور الباحث بصعوبة إسترجاع الإستمارات من المبحوثين أو أنهم [...] يحتاجون إلى تفسير وتوضيح الأسئلة...² التي تحتويها إستمارة البحث.

ولقد قمنا بتقسيم هذه الإستمارة إلى خمسة (05) محاور:

- المحور الأول: ويحتوي على عشرة (10) أسئلة ذات البعد الشخصي التي بواسطتها سنتمكن من التعرف على المبحوث بصورة واضحة، تعطي لنا في مرحلة معينة من الدراسة إمكانية التأويل السوسيولوجي للنتائج المحصل عليها.

- المحور الثاني: ويحتوي على عشرة (10) أسئلة ذات البعد العام التي تقرّبنا أكثر من موضوع دراستنا بغرض كشف خلفيته السوسيولوجية في إطار الأهداف المرجوة من الدراسة، فهي بذلك أسئلة ممهدة للمحاور الثلاثة المتبقية المخصصة أساسا للفرضيات المقترحة.

¹ - مانيو جدير، مرجع سابق، ص 116.

² - نفس المرجع، ص 29.

- المحور الثالث: ويحتوي على سبعة (07) أسئلة التي تخدم إلى حد كبير الفرضية الأولى الخاصة بالعلاقة الموجودة بين أداء الموظفين وإختلاف مجالهم الحضري.

- المحور الرابع: ويحتوي على ثمانية (08) أسئلة تصب في إطار الفرضية الثانية والمخصصة لتحديد العلاقة الموجودة بين المرافق العامة وتحسن أداء الموظفين.

- المحور الخامس: ويحتوي على عشرة (10) أسئلة لها صلة بمتطلبات الفرضية الثالثة التي سنشخص من خلالها العلاقة بين ما يعيشه الفرد في محيطه الحضري وما يعيشه في وسطه المهني.

ولقد قمنا بصياغة أسئلة هذه المحاور بحكم ما تقتضيه الضرورة، أين يلعب الإطار الزمني والمكاني لإجراء الدراسة الميدانية دور جد مهم في تحديد طبيعة الأسئلة المطروحة على المبحوث، بحيث تكون إما أسئلة مغلقة وإما أسئلة مفتوحة. ونحن بحكم طبيعة موضوع دراستنا إعتدنا وبصور واضحة على الأسئلة المغلقة محددة الإجابة التي [تتكون من قائمة معدة من الأجوبة الثابتة وعلى المبحوث الاختيار من بين الإجابات...فهو لكي يعطي إجابة يضع علامة الخط]¹.

وبعد تطبيق الإستمارة على المبحوثين، قمنا باسترجاعها ومراجعتها ومعالجة البيانات التي تحويها، ثم عمدنا إلى ترميزها وتفرغها باستعمال الحاسوب بحيث إستعنا ببرنامج معلوماتي خاص يستخدم عادة في مجال العلوم الإجتماعية والمعروف بـ "منظومة تحليل بيانات الدراسات الإجتماعية" (S.P.S.S.) والذي مكننا من إجراء مختلف التقاطعات بين المتغيرات.

إنّ هذا البرنامج المعلوماتي يعتمد إلى حد كبير على التحليل الإحصائي المبرمج، الذي هو عبارة على إستعمال الأرقام والمعدلات كرموز ومؤشرات وعلاقات معينة يقوم الباحث بتفسيرها وتحليلها، كما يساعد الباحث الإجتماعي على

¹ - محمد التومي الشيباني، مناهج البحث الإجتماعي، دار الثقافة، بيروت، 1987، ص 260.

تعميم نتائج بحثه خارج إطار العينة المدروسة، و عليه قمنا في الجانب التطبيقي بالاعتماد على بعض مبادئ هذا التحليل الإحصائي أثناء تفريغ البيانات الإحصائية وإستخراج النسب المئوية بهدف إظهار نتائج تقديرية مفسرة للظاهرة المدروسة.

مباشراً - العينة وكيفية إستخراجها: تعتبر العينة أو المعاينة نقطة

جوهرية في أيّ دراسة سوسيولوجية فهي بمثابة المعيار الحقيقي للباحث لإختبار فرضياته في أرض الواقع والتي يستعصي عليه التحقق منها إنطلاقاً من المجتمع الكلي (مجتمع البحث)، فالمعاينة بذلك هي [جملة العمليات التي تسمح بإختيار المجموعة الفرعية لمجتمع البحث بهدف تكوين عينة]¹.

وإنطلاقاً من ذلك فهي من أصعب وأعقد الخطوات البحثية التي يمكن أن تواجهنا خلال مراحل بحثنا هذا، ونظراً لطبيعة الموضوع الذي سنركّز فيه على التفاعلات الإجتماعية للموظف في مجاله الحضري والوظيفي، وللحصول على نتائج أكثر يقينية سنختار الوحدات المشكلة لعينة البحث إنطلاقاً من دراسة مرحلية للبحث، بمعنى آخر أنّ عملية إختيار أفراد العينة سيتم عبر مراحل أين سنعتمد في كلّ مرحلة على نوع معين من العينات وبناءً على ما سبق رأينا أن العينة الطبقية والعينة العشوائية البسيطة من أنسب العينات التي تقي بالغرض، بحيث تعتبر العينة الطبقية التي ستمكننا من تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات فهي [أدق العينات والأصلح لتمثيل المجتمع الأصلي تمثيلاً جيداً وذلك لكون أنه في العينة العشوائية الطبقية لا تهمل الفروقات والطبقات الموجودة في المجتمع الأصلي، بحيث أنه إذا كان المجتمع الأصلي مجموعة من الفئات ففي العينة العشوائية الطبقية يتعين علينا أن نأخذ من كلّ فئة بالقدر الذي تمثله الفئة في المجتمع الأصلي]²، أما العينة العشوائية البسيطة التي سنعتمد عليها في السحب العشوائي من كلّ طبقة فهي [أخذ عينة بواسطة السحب

¹ - Angers (M), op.cit, p 229.

² - أحمد عياد، مرجع سابق، ص 116.

بالصدفة من بين مجموع عناصر البحث¹.

* شرح طريقة إستخراج العينة: إن الدراسة التي سنقوم بها تحتم علينا في المرحلة الأولى تقسيم أفراد المجتمع الأصلي حسب مكان إقامتهم لنحصل بعدها على مجموعة من الطبقات والتي هي بمثابة تجزيئات للمجتمع الأصلي، وسنحاول في المرحلة الثانية من سحب وبطريقة عشوائية بسيطة من كل واحدة منها مجموعة من الأفراد بنسبة تساوي إلى حجم العينة الذي هو 120 مبحوث مقسوم على المجتمع الأصلي البالغ عدده 767 موظف والنسبة المحصل عليها سنضربها في حجم كل طبقة، لننتحصل على عدد الأفراد الواجب سحبهم من كل هذه الطبقات ويكون ذلك كما يلي:

حجم العينة

● عدد الأفراد الواجب سحبهم من الطبقة الأولى = $\frac{X}{\text{حجم المجتمع}}$

حجم المجتمع

حجم العينة

● عدد الأفراد الواجب سحبهم من الطبقة الثانية = $\frac{X}{\text{حجم المجتمع}}$

حجم المجتمع

حجم العينة

● عدد الأفراد الواجب سحبهم من الطبقة الثالثة = $\frac{X}{\text{حجم المجتمع}}$

حجم المجتمع

وهكذا، وجمع ع1 و ع2 و ع3... عن سنتحصل على حجم العينة التي ستجرى عليها الدراسة.

¹ - Angers (M), op.cit, p 304.

إحدى عشر - الدراسات السابقة:

إطار البحث الذي نحن بصدد إنجازه رغم إختلاف الأهداف ورغم قلة الدراسات السابقة في ذلك تمكنا من الحصول على الدراسات التالية:

I - "عناصر تنسيق الموقع ودورها في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للخدمات بالمجاورة السكنية" دراسة حالة حول المجتمعات العمرانية الجديدة بمصر: وهو بحث مقدم من طرف إبراهيم شرف الدين أستاذ مدرس بقسم الهندسة المعمارية (كلية الهندسة بشبرا جامعة الزقازيق فرع بنها).

وقد سعى من خلال بحثه إلى دراسة عناصر تنسيق الموقع المنتشرة في المجاورة السكنية على رفع كفاءة الأداء الوظيفي بخدمات المجاورة وذلك من خلال العناصر الأساسية لتنسيق الموقع والتي تتمثل في العناصر التالية: مسارات الحركة، العناصر المائية، المنشآت التكميلية، الموقع والمنشآت الطبوغرافية.

II - "التغير المجالي وعلاقته بأداء العاملين" دراسة مسحية على العاملين في إدارة مرور الرياض، بحث مقدم إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية من إعداد ((مبارك بنية ضامن العنزي)) - جامعة الرياض - 2004 م والتي كانت من أهم نتائجها:

أ - من أسباب التي أدت إلى التغيير من برامج الدوريات الأمنية (الأمن الشامل) إلى الإدارة العامة للمرور (إدارة مرور الرياض) تحقيق مبدأ التخصص في العمل المروري الذي يفرضه التنظيم الحالي، وتطوير نظم إجراءات العمل المروري في ظل التنظيم المطبق حاليا للمجال وضعف عمليات الضبط المروري في ظل إستخدام برنامج الدوريات الأمنية، وعدم وضوح المهام في ظل إستخدام برنامج هذه الدوريات.

ب - أشارت نتائج الدراسة على وجود مواقف إيجابية لجميع الفترات التي تقيس موقف العاملين في إدارة المرور نحو التغير المجالي.

ج - أشارت النتائج إلى أن تغيير المجال للعاملين المنتمين إلى برنامج الدوريات الأمنية (الأمن الشامل) إلى فروع أخرى من الإدارة العامة التابعة لأحياء حضرية أخرى قد أدى إلى تحسين في أداء العاملين.

د - أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة حسب متغير العمر من الموقف نحو التغير المجالي لصالح الأعمار العالية (45 سنة فما فوق)، ووجود فرق بين المستوى الدراسي لصالح المؤهلات العليا (ماجستير و دكتوراه) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة والرتبة وعدد الدورات التدريبية وموقف العاملين بإدارة مرور الرياض نحو تغيير المجال.

III - "نمو المجال وعلاقته بالأداء من وجهة نظر العاملين في المديرية العامة للجوازات" بحث مقدم إكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية من إعداد ((صالح ابن سعد المربع)) - جامعة الرياض - 2004 م والتي كانت من أهم نتائجها:

أ - هناك علاقة قوية بين نمو المجال وأداء العاملين، و أهم الإنعكاسات الإيجابية لنمو المجال على الأداء تنحصر فيما يلي:

* المساعدة في رفع قدرات ومهارات العاملين.

* الدقة والسرعة والفعالية في أداء المهام.

* تمكين الرؤساء من متابعة وتوجيه المرؤوسين بدقة.

* زيادة قدرة العاملين على تحمل المسؤولية.

ب - يساهم نمو المجال بدرجة قوية في مواجهة مشكلات العاملين في المديرية العامة للجوازات، وأهم الإنعكاسات لهذا النمو هو:

* تمكين العاملين من تجنب الوقوع في الأخطاء والمساعدة في سرعة إكتشافها.

* المساهمة في التقليل من نسبة تأخر العاملين عن الشغل.

ج - أهم معوقات التي تواجه الآثار الإيجابية لنمو المجال هي:

* الإفتقار إلى نظام إتصال مناسب.

* تجاهل شكاوي العاملين بخصوص الجوانب التي لم يمسها نمو المجال.

* ضعف التنسيق بين برامج تطوير المجال والبيئة التي تنظم هذه البرامج.

د - لدى أفراد مجتمع الدراسة من ضباط المديرية العامة للجوازات رؤية متشابهة

نحو علاقة نمو المجال بالأداء مهما اختلفت أعمارهم أو مستوياتهم التعليمية أو خبرتهم العلمية أو مستوياتهم الوظيفية (رتبهم).

إثني عشر - صعوبات البحث: لإنجاز هذه الرسالة واجهتنا عدة عراقيل وصعوبات بعضها مادية وأخرى تنظيمية ما أدى إلى التقليل من القيمة العلمية لهذا العمل بحيث أن:

أ - قلة المراجع التي تطرقت إلى المجال الحضري كعنصر جد فعال في التأثير على الأفراد من الناحية الوظيفية.

ب - القانون الذي يقضي بحرمان الباحث من منحة التمدرس بحجة أنه موظف، لكن المشرع تناس أن هذا الباحث لديه مسؤوليات أسرية (الأبناء) فهل يعقل أن نسرف على العلم من أفواه أبناءنا، وكما قال المجاهد الشهيد ((سليمان عميرات)) "لو خيرت بين الديمقراطية و الجزائر لإخترت الجزائر"، و أنا بدوري أقول "لو خيرت بين البحث العلمي وأبنائي لإخترت أبنائي".

ج - ضيق الوقت الذي لم يسمح لنا من التوفيق بين البحث العلمي والحياة العائلية والوظيفية، لكن اللوم ليس على الإدارة بل على المستوى الذي آلت إليه الأبحاث والرسائل الجامعية المقدمة حيث أن ذلك أقنع الإدارة بعدم جدوى تمديد الوقت لأن النتائج معروفة مسبقا، و كما يقول المثل الفرنسي "الحسن يدفع فاتورة السيء".

د - صعوبة الحصول على معطيات دقيقة من الموظفين لتخوفهم من تخصص علم الاجتماع.

الفصل الثاني
المجال الحضري
كوسط يومي معاش

تمهيد:

لقد عرف المجال الحضري في الجزائر مراحل تاريخية جعلت منه متغيرا أساسيا في عملية بناء مختلف العلاقات الاجتماعية التي كانت سائدة في كل مرحلة من هذه المراحل ويعتبر عامل التحضر عنصرا رئيسيا في بروز معالم هذا المجال الحضري في مختلف الأزمنة والعصور بحيث أن هذا الأخير أضحى عنصرا تابعا له أي للتحضر. فكل تغير في الصورة العامة للمجال الحضري نجد علة في الحركية الحاصلة في عملية التحضر وفقا لميكانزمات معينة تقتضيها عملية التسارع الصناعي من جهة والتزايد الملحوظ لحاجات الأفراد من جهة أخرى، هذه الحاجات نجدها مصنفة وفق سلم معين يطلق عليه "سلم ماسلو للحاجات".

وعليه لمعرفة كيف تزايدت هذه الحاجات وأثر ذلك على التحضر وبالتالي على المجال الحضري في الجزائر، سوف نتطرق إلى أهم المراحل التاريخية التي مر بها المجال الحضري في الجزائر، وكيف كانت لعملية التحضر دورا بارزا في تغيير معالم هذا المجال؟

المبحث الأول: التطور التاريخي للمجال الحضري في الجزائر

لقد إعتبر المجال الحضري ولمدة طويلة نموذجا للتجمع البشري، تختلف خصوصيته من فترة تاريخية لأخرى ومن منطقة جغرافية لأخرى بحيث أن هذا التجمع البشري لا يمكن أن يحدث إلا بتضافر عدة عوامل تجعل منه حتمية لا مفر منها، وعلى إعتبار التركيبة السوسولوجية للمجتمعات بمثابة عامل أساسي للحراك الإجتماعي فإنه من الضروري إدراجها في خانة العوامل المشكلة للدالة المحددة للتوزيع السكاني في منطقة جغرافية معينة دون الأخرى. ومن هذا المنطلق يمكن القول أن ما عرفه المجال الحضري في الجزائر خلال فتراتنا التاريخية ما هو إلا وليد التحولات في البنى الإجتماعية التي أثرت بشكل مباشر في إبراز الصورة العامة التي عرفها هذا المجال خلال كل فترة من الفترات، إبتداء من الفترة البربرية ومرورا بالغزو الروماني إلى الغزو الوندالي، ثم جاءت فترة الفتوحات الإسلامية التي أعطت لهذا المجال بعد آخر يتميز بالإغلاق تارة والإنتفتاح تارة أخرى، إلى أن جاءت الفترة العثمانية التي رسمت المعالم الحقيقية للمجال الحضري في الجزائر، وتعتبر فترة الإحتلال الفرنسي بمثابة مرحلة أخرى من التخطيط للمجال الحضري مع كل ما يحمله ذلك من إنشاء للمباني وكذا المرافق العامة وشبكة المواصلات...حتى طُبع بطابع أوربي مع وجود تباينات بين كل منطقة، ولقد عرف هذا المجال تحولات جذرية إبان مرحلة الإستقلال وذلك لما عرفته الجزائر من تغيرات في سياساتها الحضرية وخاصة الإقتصادية وإنتهاجها للنظام الإشتراكي والذي أعطى الشرعية الثورية لمختلف مظاهر المجال الحضري من توزيع للسكان وإنشاء للمرافق العامة وإنشاء الأسواق وغيرها حتى تعدها إلى التخطيط الإستراتيجي الحضري للمجال.

1 - المجال الحضري في العمود القديمة: إن أول الإشارات لظهور المجال

الحضري في الجزائر تعود إلى القرن الثالث عشر قبل الميلاد، في عهد الدولة النوميدية وعاصمتها "سيرتا" التي كانت من أهم الممالك القديمة في منطقة المغرب الإسلامي، وأغناها إقتصاديا وأقواها تجاريا ونفودا، حيث هيأ لها الوضع الإقتصادي المزدهر الظروف الملائمة لنشأة وتطور العديد من المدن، وما ميّزها على غرار مدن ذلك العصر

هو تميزها بالمركزية الشديدة، بحيث أصبحت تمارس نوعا من السيطرة الحضرية على بقية التجمعات الواقعة في فلكها بحكم إنفرادها بمقر الحكم وكونها مراكز للتخزين ومقر للأسواق الرئيسية ومراكز للخدمات والشؤون الدينية والاجتماعية والإدارية والأعمال المختلفة، مما أدى إلى بروز مجال حضري ذو تنظيم اجتماعي متطور وذلك تحت ضغط عدة متطلبات، كمتطلبات النقل بالنسبة للرحل ومتطلبات الزراعة بالنسبة لأهل المدن ما أدى إلى تكوين تجمعات أوسع من العائلة، فالبدا الرحل اضطروا إلى التجمع من أجل الإحتفاظ بمواقع الكأ والعشب اللازم لحيواناتهم، والفلاحون المستقرون بنوا القرى والمدن ليتمكنوا من رد الغارات، ثم تطورت هذه القرى إلى أن شكّلت مجالات حضرية صغيرة تخضع لسلطة الجماعة.

وفي العهد الروماني عرف المجال الحضري دفعا جديدا بحيث إزداد عدد المدن بصورة ملحوظة، أخذت الطابع العسكري على شكل حصون وقلاع وسرعان ما تحولت إلى مدن مدنية تتوفر على كل متطلبات الحياة العامة من محلات وأسواق... إلخ وأكبر دليل على تطور المدن في هذا العهد ذلك التنظيم الإداري للمجال الحضري، أين عرف تغييرا جديدا ابتداء من سنة 297 م حين تغلب "ديوقلياش" على مقاومة البربر نواحي جرجرة فقسم إثرها النظام الإداري إلى أربعة أقسام:¹

* نوميديا القرطبة، قاعدتها سيرتا.

* نوميديا العسكرية، عاصمتها لمبيس.

* موريطانيا السطيفية، قاعدتها سطيف.

* موريطانيا القيصرية، قاعدتها قيصرية.

أما في العهد الوندالي فلقد إحتفظ المجال الحضري في هذه الفترة بطابعه القديم بحيث أبقى الونداليون على النظام الإداري طابعه الروماني، لكن على خلاف ذلك فقد عرف النظام العقاري في عهدهم تغييرا كبيرا، فقد إستولى الوندال بعنف على الأراضي الجزائرية ووضعوها تحت ملكية أفراد العائلة الملكية والشخصيات البارزة في النظام،

¹ - عبد الله شريط، محمد المبلي، الجزائر في أوراق التاريخ، مكتبة البعث، ط1، الجزائر، 1965، ص14.

ولقد تميز المجال الحضري للمدينة الجزائرية في هذه الفترة بالضبط الاجتماعي بحيث حاول الونداليون في شخص "جنسريك" فرض بعض الضوابط كان هدفها الوصول إلى مجال حضري يمكن معاشته، فعمل على القضاء على ظاهرة الإنحلال الخلقي الذي كان متفشيا في المجتمع اليوناني فعمل على فرض عقوبات مشددة تتمثل في إبعاد المنحليين إلى الصحراء.

من خلال هذا السرد يتبين لنا أن الركود الذي عرفه المجال الحضري وكذا إختفاء الحياة الحضرية فيه على غرار المناطق الأخرى من بلاد العجم يرجع أصلا إلى أصول سكان المنطقة الذين كانوا من البربر والتي كان عمرانها بدويا أو كما قال ابن خلدون، ولقد ذهب أيضا في تحليله لهذه الظاهرة بقوله [أن أفريقيا والمغرب لم يكن فيها قبل الإسلام ملك ضخم إنما قطع الروم أو الإفرنجة إلى أفريقيا البحر وملكوا الساحل وكانت طاعة البربر أهل الضاحية لهم طاعة غير مستحكمة فكانوا على قلعة أو فاز وأهل المغرب لم تجاورهم دولة وإنما يبعثون بطاعتهم إلى القوط من وراء البحر...]¹.

2 - المجال الحضري في عهد الفتوحات الإسلامية: مع دخول الجزائر العصر

الإسلامي عرف المجال الحضري عهدا جديدا في تاريخه وتغيرت معالمه حيث تغير التوجه الحضري نحو الداخل بعدما كان متوجها نحو الساحل في العصور القديمة، وكان متوجها بالخصوص نحو الهضاب العليا والمرتفعات الأطلسية، وما يميز المدن التي تأسست في هذه الفترة هو تأثرها بالمدن الشرقية، ولقد عرفت هذه المدن ازدهارا في كل الميادين.

ففي عهد الرستميون عرف المجال الحضري حركة علمية أثرت على باقي النواحي الأخرى بحيث قام الرستميون بتزويد هذا المجال بمجموعة من الأئمة في العلوم والأدب الذين تشبعوا بمختلف العلوم الدينية خاصة بعد نقل الكتب التي ظهرت بالشرق منبع الحركة العلمية الإسلامية، والجدير بالذكر هنا أن أئمة الدولة الرستمية الإباضيين قد فسحوا المجال للمذاهب الدينية الأخرى التي لها علمائها ومدارسها، كما عرف

¹ - محمد بومخلوف، "المشكلات الحضرية الراهنة والتحديات المستقبلية للمدن الجزائرية"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 07، مارس 2005، ص 11 - 12.

المجال الحضري في هذه الفترة إزدهارا من الجانب التجاري والإقتصادي تجاوزت أهميته حدود الدولة الرستمية، هذه الأهمية تزايدت كون أن مدينة تيهرت كانت تسيطر على طريق الذهب الوارد من السودان في إتجاه البحر الأبيض المتوسط. إن الإزدهار الذي عرفه المجال الحضري في هذا العصر من خلال المدينة الجزائرية كان خاصة في النواحي الثقافية أين كانت الثقافة الدينية هي المؤثرة وبشكل واضح على معالم هذا المجال لمدينة تيهرت ومختلف المراكز العلمية بالجزائر.

أما في عهد الفاطميون فلقد تأثرت المدينة الجزائرية والحياة الحضرية فيها بعدم إستقرار الدولة الفاطمية بسبب المعارك التي نشبت من حين لآخر من أجل الزعامة وإثبات الذات، كانت نتيجة هذه المعارك والصراعات أن [...]تفرعت المملكة الصنهاجية إلى فرعين بحيث إستقل حماد ابن بلقين بالوطن الجزائري فأصبحت لصنهاجة دولتان: شرقية عاصمتها المنهورية ثم المهدية وغربية عاصمتها القليعة فبجاية¹، وتسبب ذلك في نزوح الهلاليين إلى المجال الحضري للمدينة الجزائرية وتبعه إنتشار الفوضى وإنعدام الأمن وفر الفلاحون من الضواحي المحيطة بالمراكز الهامة، وانحصر العمران في السواحل شمال قسنطينة حيث لم تقع إصطدامات بين العرب والبربر.

ولقد عرف المجال الحضري للمدينة الجزائرية في عصر الحماديون إنتعاشا وحركة لا مثيل لها في العهود السابقة، وقد ساعد على ذلك دور الحماديون في إستثمار خيرات المملكة فنشطت الفلاحة، وكثرت المزارع وإزدهرت الأسواق التجارية، ولقد ساعد النزوح الهلالي على ذلك بعد أن فر الناس إلى هذه المملكة هروبا من الهلاليين، كما فر إليها مسلموا صقلية، هذا ما أدى إلى بروز مجالات حضرية راقية. لم يكتفي الحماديون بتشيد القصور الضخمة بل شيدوا أيضا المساجد ورفعوا المنارات وبنوا القناطر، بالإضافة إلى ذلك فإن المجال الحضري في هذا العهد عرف حركة عمرانية كبيرة وذلك من خلال المدن الهامة التابعة للدولة الحمادية "كسطيف" و"مليانة" و"بسكرة" و"مسيلة" و"بجاية" و"المدية" و"قسنطينة" ومدينة "الجزائر".

¹ - عبد الله شريط، محمد الميلي، مرجع سابق، ص 67.

أما في عهد المرابطون فلقد عرف المجال الحضري حياة حضرية شبيهة بتلك التي عرفها هذا المجال في الأندلس بسبب إحتكاك المرابطون بالحضارة الأندلسية. إن إتساع هذا المجال في هذا العصر راجع إلى الحملة التي بدأها يوسف ابن تاشفين إثر توليه أمر المرابطين بفتح المغرب الأقصى وأنحاء من المغرب الأوسط بعدما أسس مدينة مراكش، ومن هنا يمكن القول أن حضارة الأندلس دخلت إلى المغرب مع المرابطون بحيث نجد المجال الحضري في هذه الفترة متأثر بالفن المعماري لمدينتي قرطبة وغرناطة أين أخذوا من الأندلس المهندسين والصناع.

أما في عصر الموحدون فقد عرف المجال الحضري مرحلة إنشاء وترقية وإزدهار وذلك موازاة لما عرفه هذا العصر من تطور للعلوم الإسلامية والفنون الأدبية حتى أنه سمح بنضج العلوم التي إزدهرت في العصور السابقة، كما تميز العمران في هذا العهد بالبساطة وذلك لمعارضة عبد المؤمن لكل مظاهر الترف حتى أنه أصدر أمرا بطلاء النقوش الذهبية في مسجد فاس بالجير، لكن بمجرد إتصال وإحتكاك واقعهم بالمحيط الحضري الأندلسي ذابت هذه الصرامة إلى درجة إصداره لأمر ببناء مسجد من أفخم المساجد. كما عرف عصر الموحدين إزدهارا لا مثيل له في التجارة والصناعة خاصة صناعة الحرير والسفن، وقد ساعدهم موقعهم البحري على إمتلاك جيشا قويا وأسطولا هاما. بناءً على ذلك عرف المجال الحضري لمدينة الجزائر في هذا العصر إنتعاشا ملحوظا نظرا للتعاملات التجارية التي كانت تتم خلال هذه الفترة عن طريق موانئ الموحدين بحيث كان تجار أوروبا يستوردون من المغرب العربي: الصوف، الزيت، الشب، ريش النعام، مواد الدباغة النباتية، الشمع والزبيب وسائر الفواكه الجافة، وكانوا يصدرون إليها: سائر الأقمشة، الذهب، الفضة، النحاس وسائر المعادن وبعض الأدوات المنزلية. وما يمكن قوله على هذه الفترة أنها عبارة عن إجتماع عدة عناصر أندلسية وأفريقية وشرقية وكان نتاج هذا المزيج أجمل وأروع آيات الفن الإسلامي التي طبعت المجال الحضري بطابع القوة والعظمة التي تميز بها سلطان الموحدين.

وبعد هذا السرد نلاحظ أن تاريخ التحضر الذي عرفه المجال الحضري في الجزائر هو ظاهرة قديمة جدا غير أن تطورها لم يعرف إزدهارا وتطورا متتابعا نظرا للمراحل

التي مرت بها منطقة شمال أفريقيا في تطورها التاريخي، حيث أصبحت منطقة صراعات نظرا لتعاقب عدة دول وممالك عليها وكل منها عملت على إنشاء مدن لكي تؤدي الأغراض التي أقيمت من أجلها تلك المدن والممالك.

3 - المجال الحضري في عهد الحكم العثماني: تعتبر المرحلة العثمانية مرحلة حاسمة

في تاريخ المجال الحضري من خلال المدينة الجزائرية وذلك لعدة اعتبارات كان أولها بروز القرن السادس عشر كقرن التحولات الكبرى والضخمة في الأنظمة السياسية والاتصالات المباشرة والبعثات التي حصلت بين الأطراف الفاعلين عبر البحر الأبيض المتوسط، وبالتالي أصبح قرن التحالفات الظرفية والمنافع العاجلة.

فمن الناحية الاجتماعية نجد أن التشكيلة البشرية للمجال الحضري في المدينة الجزائرية باعتبارها عاصمة الدولة العثمانية تتكون من [الأتراك (من أب تركي وأم تركية) وطبقة الكراغلة (من أب تركي وأم جزائرية) وقد بلغوا حوالي 6000 نسمة في مدينة الجزائر و500 شخص في مدينة تلمسان]¹، بالإضافة إلى ذلك كان يضم هذا المجال الحضري ثلاث طبقات: طبقة الحضر التي تعتبر طبقة مهمة من حيث وزنها الاجتماعي فهي تتكون من الأسر والعائلات المستقرة في الجزائر ومن مهاجري الأندلس، وطبقة البرانيون الذين ينتمون لعدة مجموعات كالمزابيون والأغواطيون والبسكريون والجيجليون ولقد اعتبرت هذه الطبقة منغلقة على نفسها ضمن المجموعات التي ينتمون إليها بسبب [عدم اندماجهم بشكل عملي في حياة المجتمع من خلال الزواج وإملاك العقارات وغير ذلك]²، وما يميز هذه الطبقة أنها هيمنت على العديد من المهن الغير مرغوب فيها من طرف طبقة الحضر وبهذه الطريقة فقد قدموا العديد من الخدمات الضرورية لأهل المدينة، وما يجب التأكيد عليه فيما يخص طبقة البرانيون أنه لم تعتبر العناصر القادمة من المدن الأخرى بالعناصر البرانية بينما اعتبرت كذلك العناصر القادمة من المناطق الجبلية والصحراوية، كما يجب التنويه إلى أن هناك دراسات

¹ - حنفي هلايلي، أوراق في تاريخ الجزائر في العهد العثماني، دار الهدى، ط1، الجزائر، 2008، ص 166.

² - نفس المرجع، ص 168.

أكدت على أنه عند هجرة الأشخاص البرانيين من بيئة ريفية إلى بيئة حضرية وهذا هو الإتجاه الغالب [فلا شك أن كل ما يكتسبه المهاجر في إطار بيئته الأولى من معرفة، وإتجاهات وسلوك يوضع على المحك أمام محاولات فهم وتفسير الظواهر والمواقف الجديدة والتعامل معها...]¹. أما الطبقة الثالثة فهي طبقة الدخلاء التي تضم جماعة الأسرى المسيحيون واليهود الذين كانوا مسخرين للخدمة في قصور الدايات والحانات أو السجون أو التجذيف في السفن وفي رعاية البساتين المحيطة خاصة بمدينة الجزائر. وإذا ألقينا نظرة على التشكيلة البشرية للمجال الحضري في هذه الظروف نستنتج أن [الإنسان هو الذي يصنع مجاله الذي يتناسب مع تصوراته لعلاقاته الإجتماعية وثقافته وإحتياجاته الخاصة به من خلال تكييف العناصر المادية مع هذه الإحتياجات...]².

أما من الناحية الإقتصادية فعرف المجال الحضري في العهد العثماني تنظيما على ضوء مخطط قانون أسواق مدينة الجزائر باعتبارها أي الأسواق المرجع الأساسي الذي يمكن الإعتماد عليه لمعرفة كيفية إستغلال المجال إقتصاديا، بحيث أنه وجد في مدينة الجزائر في هذه الفترة [ستة عشرة حيا تجاريا يجمع عدة نشاطات حرفية ويتخلل هذه الأحياء حوالي خمسة وأربعون سوقا، وكان من أهمها: سوق الكبير، سوق السمن، سوق عمور، سوق باب عزون، سوق الإنكشارية، سوق باب الجزيرة، سوق باب الوادي، سوق كتشاوة، الرحبة القديمة]³، وفي هذا الصدد كانت الأسواق في مدينة الجزائر العثمانية تتمركز في شارعين رئيسيين [أحدهما يمتد من باب عزون إلى باب الوادي ويشتمل على سوق الكتان وسوق الزيت وسوق الشمع وسوق الفكاكين وسوق الحرايرية وسوق الخشبية وسوق الحديد وسوق اللوح وسوق الخضارين، وفي السوق الثاني نجد سوق السمن وسوق القيصارية وسوق الدخان والعطارين، وبجوار هذه الأسواق

¹ - كمال فيلاي، "سوسيولوجية الهجرة الجزائرية بين الماضي والحاضر"، المهاجرون في المدينة (أعمال الملتقى العلمي الأول ماي 2008)، مطبعة ألكسندر، جوان 2009، ص 139.

² - محمد بومخلوف، التخصر، مرجع سابق، ص 53.

³ - حنفي هلايلي، مرجع سابق، ص 194.

كانت تنتشر المقاهي والحمامات والفنادق¹، ويمكن القول أيضا أن أسواق مدينة الجزائر تقع في ثلاث محاور رئيسية: من منطقة المتجهة من باب عزون، باب الوادي، باب الجزيرة. ومن هذا المنطلق لا يختلف المجال الحضري لمدينة الجزائر عن باقي المدن العربية المطلة على البحر الأبيض المتوسط (فاس، تونس، حلب، القاهرة) حيث نجد النشاط الاقتصادي في مركز المدينة، وفي هذا الإطار تتوزع الحرف حسب أهميتها وممارسيها أين نجد [...] الحفافين (الحلاقين) متواجدين في باب الوادي وباب عزون وباب البحر وهو ما يفسر إقبال الوافدين عليهم ليكونوا أنظف عند دخولهم المدينة، أما الأفران فنجدها في جميع أنحاء مدينة الجزائر... وكانت مقسمة بين جماعة الجيجليين والمزابيين، وكان هناك تنافس على الزعامة في هذا المجال²، ومن مخطط قانون الأسواق نستنتج الطريقة التي كان ينظم بها المجال في مدينة الجزائر حيث نجد أعمال البناء التي تبدو أنها كانت منظمة بشكل جيد. لقد مكن دراسة "مخطوط قانون الأسواق" من رصد صورة طبوغرافية تقريبية على المجال الحضري للمدينة الجزائرية في هذه الفترة وعلى معالمه من أسواق ومرافق عامة وذلك في غياب الخرائط والأوصاف الدقيقة في كتب الإخباريين وفي الوثائق المحلية، كما أن قراءة متأنية لهذا المخطوط تمكننا من تحديد الفضاء العمراني لهذا المجال حيث التركز الشديد للأسواق كما يلاحظ وجود ساحات عمومية مخصصة لبيع الأغراض. من الصعب إجراء مقارنة بين البنية الحرفية للمجال الحضري بمدينة الجزائر وباقي المدن الجزائرية التي نالت شهرة واسعة في النشاط الحرفي خلال الفترة العثمانية كتلمسان وقسنطينة وذلك لقلّة المصادر والوثائق، وعلى ذكر مدينة قسنطينة فهناك دراسة في هذا الصدد قامت بالبحث عن كيفية أو نمط توزيع الأسواق المركزية بحيث [سعت إلى معرفة ما إذا كان هذا التوزيع يشكل نمط محدد أو أنه مجرد توزيع عشوائي وذلك بتحليل العلاقات السكانية باستخدام الجار الأقرب Nearest – neighbor analysis، فإذا كان الناتج يمثل نمط محدد فمعنى ذلك

¹ - نفس المرجع، ص 193.

² - نفس المرجع، ص ص 191 - 192.

أنه ثمة قوى وعوامل وراء هذا النمط، أما إذا كان عشوائيا فإن ذلك يشير إلى قوى الحظ والصدفة¹، كما أثبتت نفس الدراسة وذلك موازاة لدراستها حول السوق أن عمر المباني يكون أحدث كلما إبتعدنا عن مركز المدينة. إن مجرد سرد لهذه المعلومات يعطي لنا صورة على التكامل الإجتماعي للأفراد في المجال الحضري، بحيث نجد في خضم هذه الظروف [...] تكيف الجماعات والأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث نجد هذه الجماعات أو الأفراد المكونة للمدينة الجزائرية تؤدي أوجه النشاط الذي ينصرفون إليه بأقل قدر من التوتر والنزاع وكان الفرد متكيفا مع مجتمعه عندما يشترك إيجابيا في وجوه نشاط هذا المجتمع ويتبنى المثل العليا الجماعية ويظهر أن التكامل كان كليا في الجماعات الصغيرة²، ولقد ساهم المجال بقدر كبير في المدينة الجزائرية في تكوين أنماط معينة من العلاقات الإجتماعية كشكل من أشكال التكيف، لكن عندما تكونت تلك الأنماط من العلاقات أصبحت تساهم بدورها في إنتاج ثقافة معينة ساهمت هي الأخرى في تغيير المجال لصالحها وذلك بإنتاج مجالها، هذا وفي الأحياء الأكثر تقليدية نجد أن هناك علاقة تبادلية بين العلاقات الأبوية والقرب من مكان الإقامة، و بالتالي المجال مرتبط أيضا بالمنظومة القيمية لمستغلي هذا المجال.

أما من الناحية العمرانية فكان المجال الحضري في هذه المرحلة في مدينة الجزائر كعينة للدراسة حسب ما تصوره لنا إحدى خرائط مدينة الجزائر الراجع عهدها إلى بداية القرن السادس عشر فإن حدوده كانت [...] على شكل مثلث قاعدته البحر ورأسه القسبة وتحيط به الأسوار الحصينة من الجهات الأربع وتعلو الأسوار مجموعة من الأبراج العالية المنيعة، بينما تزدحم المنازل المتدرجة داخل الأسوار عبر شوارع عريضة تتناسب مع المناخ الطبيعي والإجتماعي، وتشير إلى الإحتياط الأمني³ ولو أردنا الغوص أكثر داخل مدينة الجزائر لوجدنا مجالها الحضري يحتوي على المنشآت العامة والرسمية

¹ - محمد الهادي لعروق، مدينة قسنطينة (دراسة في جغرافية العمران)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 217.

² - محمد بومخلوف، التحضر، مرجع سابق، ص 49.

³ - أبو القاسم سعد الله، بحوث في التاريخ العربي الإسلامي، دار الغرب الإسلامي، ط1، بيروت، لبنان، 2003، ص 495.

والدينية بحيث نجد: من مباني الرسمية (قصر الباشا، وكذا القصبة حيث المباني الحكومية)، من المباني الدينية (تتمثل في عدة جوامع وزوايا ومدارس قرآنية)، ومن المنشآت العامة (نجد الأسواق المخصصة لأهل الحرف). أما من خارج الأسوار يظهر لنا المجال الحضري في شكل قصور الطبقة الغنية والتي تحيط بها حدائق وبساتين ذات أشجار مثمرة وكذلك ساحات عامة يبيع فيها القرويون إنتاجهم الزراعي والحيواني في أيام ومواسم إعتادوا عليها، كما كان المجال الحضري في العهد العثماني يتميز بوجود عدد من المساجد والكتاتيب والزوايا التي كانت تجلب عدد كبير من طلبة العلم، وهناك دراسات تؤكد أن عدد المباني الدينية المنتشرة في المجال الحضري لمدينة الجزائر وحدها في القرن السادس عشر حوالي عشرون (20) جامعا ومسجدا، لكن سبعة (07) مساجد فقط تلقى فيها خطبة الجمعة، والمساجد التالية هي ما أمكن إرجاع تاريخه إلى القرن السادس عشر أو إلى الفترة التي قبله:¹ جامع السيدة، جامع القشاش، جامع الكبير (الأعظم)، جامع سيدي الرحي (وهو من جوامع الخطبة)، جامع الجنائز، جامع المقاييسية (أو جامع الصباغين)، جامع خير الدين (بربروس)، جامع الدالية، جامع خضر باشا (وهو من جوامع الخطبة)، جامع الررك (جامع القندقجية)، جامع الكبابطية (أو جامع الحفافين)، جامع سيدي أحمد ابن عبد الله، جامع سيدي مصباح، جامع سيدي الهادي، جامع سوق البلاط، جامع سيدي رمضان، جامع صفر (وهو مولى خير الدين بربروس)، جامع عبد الرحمان الثعالبي.

لقد أدى ظهور هذا العدد من المساجد في العهد العثماني إلى تحول المجال الحضري لمدينة الجزائر إلى مجال دولي يعج بطلبة العلم وكذا بفضل ما كان يلعبه المسجد من دور إجتماعي وتربوي وعلمي، حيث كانت تدرس مختلف الكتب الدينية والعقلية وغيرها حتى أن التخطيط للمدن أخذ حظه من الإهتمام في الكتب التي كانت تدرس كتاريخ الطبري والأحكام السلطانية للماوردي بحيث ذكرنا [...] وفي وصفهما لموضوع الشوارع، المعايير القياسية الهندسية الدقيقة لتنظيم شوارع المدن العربية... فيذكر الطبري مثلا أن سعد ابن

¹ - نفس مرجع السابق، ص ص 504 - 506.

أبي وقاص عندما صمم على إتخاذ مدينة الكوفة ووضع خططها...وهي الطرق الرئيسية أربعين ذراعا وما يليها ثلاثين ذراعا وما بين ذلك عشرون ذراعا...ولم يفعلوا ذلك إلا عن رأي إتفقوا عليه أو نص لا يجوز مخالفته¹.

4 - المجال الحضري إبان الإحتلال الفرنسي: لم يعرف المجال الحضري خلال هذه الفترة بروز معالمه بصورة واضحة بسبب غياب ظاهرة التحضر بل بالعكس عرف ظاهرة التريف [وهو تراجع العمران الحضري لصالح العمران الريفي والبدوي بسبب الإحتلال الذي شجع ظاهرة التريف والتبدو وعملت على إرجاع السكان إلى الورا عن طريق تشريدهم وتجريدتهم من ممتلكاتهم وحقوقهم، ولذلك فمن السمات الأساسية لعمران الجزائر في هذه الفترة أنه عمران ريفي بدوي، حيث تكيف السكان مع الأوضاع التي أملتها ظروف الإحتلال، فتكون ما يمكن تسميته "عمران المقاومة" التي لم تتوقف منذ الأيام الأولى للإحتلال إلى يوم الإستقلال بأشكال وأدوات مختلفة ومتعددة، فكانت الأرياف بجلالها وبواديها الحصن المنيع للمقاومة الشعبية من حيث إمدادها بالرجال والغذاء، إذ يمكن القول أن هذه الفترة عرفت عدة أنماط من المقاومة: مقاومة جهادية مسلحة ومقاومة ثقافية ومقاومة إقتصادية ومقاومة عمرانية التي إنعكست جميعها على طبيعة العمران والتحضر².

ففي هذه الفترة شهد المجال الحضري للمدن الجزائرية التي تطورت في الفترة ما بعد الرومان أي بعد الفتوحات الإسلامية لمنطقة شمال أفريقيا إلى غاية دخول الأتراك: هجرة عكسية نحو الأرياف والبادي، ونحو الخارج إلى البلدان المجاورة، و كان الهدف منها [هو الهروب من السيطرة الأجنبية ومواصلة الكفاح في مكان آخر أو البحث عن مستقر دائم يناسب نمط حياته]³، وبذلك تراجع العمران الحضري لصالح الريفي والبدوي،

¹ - حضر زكرياء، محمد بومخلوف وآخرون، التحضر وواقع المدن العربية (دراسات في المجتمع العربي المعاصر)، الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، دمشق، سوريا، 1999، ص 92.

² - محمد بومخلوف، التحضر، مرجع سابق، ص 122.

³ - مصطفى الأشرف، الجزائر الأمة و المجتمع، تر: حنفي بن عيسى، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983، ص ص 36 - 37.

ويمكن تقسيم هذه الفترة إلى فترتين متميزتين:¹

- الفترة الأولى (من يوم الإحتلال إلى مطلع قرن العشرين): وتميزت بسياسة

التشريد والطرود ونزع الملكيات والهجرة نحو الأرياف والبادية ونحو جهات أخرى.

- الفترة الثانية (من مطلع القرن الماضي إلى يوم إندلاع الثورة التحريرية):

وتميزت ببداية النزوح نحو المدن وبداية ظهور بيوت الصفيح فيها، بسبب إستقرار النازحين في الأطراف والمناطق المختلفة الذين إتجهوا إليها بحثا عن لقمة العيش لصعوبة الحياة في الأرياف خاصة ممن لا يملك الأراضي الزراعية.

وتعتبر مرحلة الثورة التحريرية كئالت مرحلة من التواجد الإستعماري التي تميزت فيها الأرياف الجزائرية بعمران أهل بالسكان، وذلك كنتيجة حتمية للسياسات التي إتبعتها سلطات الإحتلال من عملية الترحيل للسكان وإقامة المحتشدات وهدم القرى والضغط على سكانها وإجبارهم على مغادرتها، وكان الهدف من ذلك تكيف المجتمع الريفي وتفكيك مؤسساته الإجتماعية من أجل عزل الثورة عن الشعب الذي إحتضنها في الأرياف وبذلك القضاء عليها وعلى الثوار، وترتب عن هذه الوضعية عدة ظواهر عمرانية يمكن حصرها فيما يلي:²

- تدمير العمران الريفي.

- إنتشار عمران المحتشدات.

- التحضر السريع الناتج أساسا من الهجرات المتتالية نحو المراكز الحضرية.

- إنتشار عمران الصفيح .

وعلى العموم فعند الحديث عن مرحلة التواجد الفرنسي في الجزائر وعلاقته بتطور المجال الحضري فإنه لا يمكن إنكار مجموعة من الحقائق المتعلقة بذلك وهي إكون أن أول معالم التوسع الحضري بمعناه الحديث ظهر مع بداية الإحتلال الفرنسي، حيث شرعت السلطات الإستعمارية في إقامة شبكة من المستوطنات كانت في البداية قواعد

¹ - محمد بومخلوف، نفس المرجع السابق، ص 125.

² - نفس المرجع السابق، ص 127 - 128.

عسكرية لتتحول فيما بعد إلى مراكز عمرانية، فقد بدأت مع الحقبة الإستعمارية مرحلة جديدة من الحياة الحضرية تمثلت في المدن الإستعمارية الجديدة، حيث رافقت حملة الإستعمار للجزائر ظاهرة تضخيم المدن وتبعاتها، ومع ذلك بقيت الجزائر ذات طابع ريفي في مجملها¹، ولعل إهتمام المستعمر بالمدن الجزائرية كان بسبب إعتقاده أن الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا إلى الأبد، وعليه كان يخطط لها كما لو أنها مدن فرنسية على إعتبار أن الإستعمار الفرنسي في الجزائر كان إستعمارا إستيطانيا.

5 - المجال الحضري بعد الإستقلال: وما يميز هذه المرحلة من تاريخ المجال الحضري في الجزائر هو [إتجاه السكان نحو المراكز الحضرية تاركين قراهم ومداشرهم التي دمرها المستعمر، وبذلك عرفت المدن الجزائرية موجات متتالية من الحركات السكانية والعمرانية التي تمت في جو من الحماس وبصفة طبيعية وعادية وذلك لعدة عوامل منها المعاناة الطويلة والمضاعفة للسكان (الإحتلال الزائد، عنف الحرب)، نشوة الإستقلال، شغور المساكن والبنائات التي كان يحتلها الأرييون]²، ومن الناحية العمرانية تميزت هذه المرحلة بما يلي:³

- إحتلال البنائات الشاغرة.
- الإستقرار بجانب البنائات الشاغرة خاصة في المزارع والبنائات المستقلة، وكان هذا بعد تشبع تلك البنائات الشاغرة وأصبحت تقام عدة بنائات ومساكن مؤقتة بجانبها تأوي عائلات ذات أصول إجتماعية وجغرافية واحدة في الغالب.
- إستقرار بأحياء الصفيح.
- تملك الأرض والبناء من أجل السكن.

كما عرفت هذه المرحلة وعيا وطنيا وسياسيا بمشاكل النمو الحضري الناتج عن الفترات السابقة، فكان تدخل الدولة واضحا حيث إتخذت عدة إجراءات هامة في هذا

¹ - عبد القادر جفلول، تاريخ الجزائر الحديث (دراسة سوسولوجية)، ديوان المطبوعات الجامعية بالتعاون مع دار الطباعة والنشر اللبنانية، ط3، الجزائر، 1983،

ص ص 219 - 220.

² - Benatia (F), alger: agrégat ou cité (l'intégration citadine de 1919 a 1979), sned, alger, 1984, p 323.

³ - محمد بومخلوف، التحضر، مرجع سابق، ص ص 129 - 133.

الصدد كان من أهمها: ترحيل سكان البيوت القصديرية إلى مناطقهم الأصلية وإعادة إسكان بعضهم حسب المعايير التي وضعتها السلطات المختصة ومحاولة معالجة المشكلات القانونية والفنية للعمران الغير المخطط تمهيدا لإدماجه في النسيج العمراني الحضري، كما إتسمت هذه الفترة بتحويلات هامة في السياسات العمرانية وتتمثل في تمليك المواطنين لمساكن في إطار ما يعرف آنذاك بسياسة التنازل عن أملاك الدولة، و سياسة البناء الذاتي في إطار الإحتياجات العقارية البلدية.

أما إبتداءا من سنة 1989 م والتي عرفت بفترة التحول الديمقراطي فقد عرف من خلالها المجال الحضري موجات متتالية وكبيرة للنازحين من المناطق الريفية الجبلية بحثا عن الأمن والإستقرار، و بذلك أصبح معدل إتساع المجال الحضري خلال هذه الفترة يعادل المعدل الذي عرفته التنمية الصناعية ويعادل بالتالي المعدل الذي عرفته الفترة الأولى للإستقلال، [ومن أهم الإجراءات العمرانية الحضرية التي عرفتها هذه الفترة هي تحرير المعاملات العقارية بين الخواص وإشراك القطاع الخاص في التنمية العقارية وذلك إبتداءا من سنة 1989 م، تماشيا مع التحولات التي بدأت تعرفها البلاد والتي تسير تدريجيا نحو الإتجاه الليبرالي]¹. وعلى العموم فقد عرفت هذه المرحلة إتساع المجال الحضري وتجسد ذلك بشكل ملفت للإنتباه في نمو عدة مدن جزائرية وظهور مدن جديدة، حيث بلغ عدد المدن أو التجمعات الحضرية سنة 1966 م 95 تجمعا حضريا إشتملت على أربعة مدن، ليصل سنة 1988 م إلى 579 تجمعا حضريا ضمت 32 مدينة، كما تميزت هذه الفترة بعد ذلك بإتجاه النمو نحو الضواحي والأطراف الحضرية.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 137.

المبحث الثاني: خصائص المجال الحضري للمدينة الجزائرية

تعتبر الجزائر من بين الدول العربية الأكثر تحضرا بالمعنى الديمغرافي، حيث بلغت نسبة التحضر بها 54.6 % سنة 1995 م مقارنة بمعدل التحضر في تونس ودول شرق آسيا التي بلغت نسبة التحضر فيها 36 %¹، كما بلغت هذه النسبة في الجزائر عام 1998 م 58.3 % وتحتوي على 579 تجمعاً حضرياً.

إن هذه التجمعات الحضرية رغم النسب المذكورة أعلاه إلا أنه من الناحية السوسولوجية لا تزال تجمعات ريفية أو نصف متحضرة أو حديثة التحضر وذلك لأن نصف سكانها لا يزالون [...] يقيمون في المناطق الريفية، والنصف الآخر...معظمهم من أصول إجتماعية ريفية لا يتعدى عمر الجيل الواحد في معظم الحالات²، وهو ما أنتج مجالا حضريا ذو خصوصيات معينة تؤكد على ضرورة التركيز عليها وذلك لتمييزه عن المجال الحضري في باقي الدول النامية رغم تقارب السيمات العامة لهذا المجال في هذه الدول، ويمكن تحديد هذه الخصوصيات فيما يلي:

1 - التركيز الحضري: والذي يعني سيطرة المجال الحضري لبعض المدن على الإكتساح السكاني وذلك على حساب المدن الأخرى وهو ما حدث بالفعل في الجزائر حيث بدت سيطرة واضحة من أربعة مدن هي: الجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة وعنابة [وهذه المدن التي يمثل عدد سكانها سنة 1990 م 12 % بالنسبة للسكان عامة، و 24 % بالنسبة لسكان الحضر أما سنة 1995 م فقد سجلت معدلات نمو كبيرة في المدن الكبرى حيث قدر في الجزائر العاصمة بـ 97 % وفي المجتمع الحضري القسنطيني 79 % والمجتمع العنابي 81 %]³، ووصل عدد سكان الجزائر العاصمة ثلاثة ملايين وسبعمئة ألف نسمة و[قدر في نفس السنة سكان الحضر الذين يسكنون العاصمة بـ 12 % وأما المدن الثلاثة الأخرى فلا تستحوذ إلا على 14 % أي أن ربع سكان الحضر يتركزون

¹ - برنامج الأمم المتحدة الإقتصادي: "تقرير التنمية البشرية لعام 1993"، تر: مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ص 216.

² - محمد بومخلوف، نفس المرجع السابق، ص 121.

³ - حسين بن ميسي، "النظرة المستقبلية لأزمة السكان في الجزائر"، مركز البحوث الشرق الأوسط، السلسلة 115، جامعة عين شمس، مصر، 1995، ص 87.

في أربعة مدن وعليه سجلت أعلى قيم الكثافة السكانية في المدن الكبرى فمثلا الجزائر العاصمة قدرت بها الكثافة السكانية بـ 5383 نسمة/كلم²¹ وهي نسبة كبيرة جدا إذا ما قورنت بالمعيار العالمي للإكتظاظ والمقدر بـ 27 ساكن في الكيلومتر المربع الواحد.

2 - عدم التوازن في توزيع السكان والتجمعات الحضرية عبر التراب الوطني: حيث

نجد [أن 91 % من سكان الجزائر يقطنون المناطق الشمالية على مساحة لا تمثل سوى 12 % من المساحة الإجمالية للتراب الوطني في حين 09 % من السكان يسكنون المناطق الجنوبية التي تتربع على مساحة تمثل 88 % من إجمالي المساحة الوطنية وذلك سنة 1995 م]²، أما سنة 2006 م فأكدت الإحصائيات أن 68 % من السكان يعيشون [...] في مناطق الساحل والتل على مساحة تعادل 04 % من مساحة الإقليم أو 10 % من السكان في 87 % من الإقليم]³، أما بالنسبة للتجمعات السكانية فهي أيضا غير موزعة بطريقة متوازنة حيث 80 % من هذه التجمعات المقدر بـ 5647 تجمع متمركزة في الجزء الشمالي للبلاد]⁴ وهذا ما يوضحه الجدول المرفق بالملحق رقم (3) الذي يلخص لنا كيفية توزيع السكان حسب المناطق في الجزائر.

3 - تربية المدن بدلا من تحضر الأرياف: ويعود ذلك إلى كون التحضر في

الجزائر مرتبط أساسا بالنزوح الريفي الناجم عن الحرمان وتخلف التنمية في المناطق الريفية، وهو ما يؤكد "ج.لكوز" J.locoz حيث قال [من بين خصائص التحضر في الجزائر إختراق الريف للحضر ووجود جمع هائل من المتحضرين الغير متكيفين وهناك عدة مؤشرات تدل على ذلك منها تواجد نسب مرتفعة من النشاطات الزراعية، والخاصية الريفية للمساكن والأحياء]⁵، وبذلك أصبح [من خصائص المجال الحضري للمدينة الجزائرية أنه عرف نمو حضريا على حساب عملية التحضر

¹ - نفس المرجع، ص 88.

² - جريدة الأحداث، السنة الرابعة، العدد 1137، 11/02/2006، ص 09.

³ - حسين بن ميسي، نفس المرجع السابق، ص 88.

⁴ - نفس المرجع، ص 96.

⁵ - Lecoq (J), de l'urbanisation sauvage a l'urbanisation intégrée société languedocienne de géographie (aspects de l'urbanisation algérienne), 95^{ème} année, 3^{ème} série, 1992, p 07.

والتي هي في الصميم عملية إقتصادية وإجتماعية وثقافية ومن ثم أصبحت مدن الجزائر أمام ظاهرة التكس السكاني وليس أمام عملية التحضر¹، والتي تعتبر عملية تريف في الأساس خاصة إذا علمنا أن [هذه العملية ترتبط إلى حد كبير بالأصل الريفي للسكان، إلى جانب سكان الحضر الذين هم في الأساس لا يتمتعون بتقاليد حضرية عريقة]²، فعندما [يفوق عدد الريفيين في المجال الحضري فإن درجة التريف تكون أعلى من درجة التحضر]³.

4 - إلماحة صياغة الهوية الحضرية: أي أن المجال الحضري للمدن الجزائرية فقد هويته والصورة التي تزين بها عبر الزمن، والتي تميز كل مدينة عن المدن الأخرى من تاريخ وثقافة وعادات وتقاليد ورموز ولهجة خاصة بها، أحيانا لا تشاركها أي مدينة أخرى فيها، كمدينة الورد التي تطلق على مدينة البليدة، ومدينة عين الفوارة التي تطلق على مدينة سطيف ومدينة الجسور المعلقة التي تطلق على مدينة قسنطينة... إلخ، وإختلاف اللهجة من المدن الشرقية، الوسطى والغربية ومن السواحل إلى الهضاب العليا إلى المدن الجنوبية ويعود سبب ضياع هذه الهوية إلى النزوح الريفي الكثيف للسكان، أين أصبحت المدن الجزائرية معرضة للتريف بالدرجة الأولى ومعرضة أيضا إلى فقدان هويتها، لأن النازحين الجدد يجلبون معهم إلى المدينة هويات مختلفة وفي كثير من الأحيان متباينة، مما يجعل هوية المدينة تختفي تدريجيا وتستبدل تدريجيا بهوية جديدة مكونة من فسيفساء الهويات الدخيلة مع الهوية الأصلية للمدينة.

وهذا ما ذهب إليه الباحث "العربي إشبودان" في هذا الصدد، حيث أكد على [أن جزائر العاصمة في تطورها التاريخي تعرضت هويتها الموجودة للإختلال بفعل النظام

¹ - op.cit., p 88.

² - محمد سويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 84.

³ - Benatia (F), op.cit, p 140.

الجديد]¹، كما أكد أيضا على [ضرورة أن يعيش العاصمي مدينته وأن ينتج المجتمع واقعه والذي يوحي بذلك بلزوم ملاقة المدينة مع سكانها وأن تسترجع هويتها]².

5 - إتجاه النمو العمراني نمو الضواحي والأطراف الحضرية: إن هذه الخاصية كانت نتيجة توقف النمو بمراكز المدن وتراجع نمو المدن الميتروبوليتانية، وما صاحب ذلك من إنتشار العمران الغير مخطط في أغلبية المدن الجزائرية، حتى أصبح المجال الحضري بموجب ذلك عبارة على رقع غير متناسقة في توزيعها المكاني وحتى في درجة إستيعابها للسكان وكيفية إستغلالهم لهذا المجال.

¹ - العربي إشبودان، "الجزائر المدينة الغابرة وخطاب الأسطورة"، الدفاتر الجزائرية في علم الاجتماع، مجلة البحوث السوسيوولوجية تصدر عن قسم علم الاجتماع، جامعة

الجزائر العدد الأول، 2000، ص 401.

² - نفس المرجع، ص ص 402.

المبحث الثالث : أبعاد المجال الحضري

1 - البعد العلائقي للمجال الحضري: إنَّ المجال يتضمن العلاقة القائمة أو التي ستقوم بين المتفاعلين، أي ما هي وضعية كل واحد إتجاه الآخر؟ إن كل وضعيات التفاعل تتضوي ضمناً تحت علاقة معينة، وهل هذه العلاقة في أبعادها المختلفة ستكون مقبولة أو مرفوضة من طرف الفاعلين؟. إنَّ في كل وضعيات الإتصال هناك إفرازات لإستجابات نحو هذه العلاقة، فقد نقبلها أو نرفضها أو نطلب تعديلها، وهنا يلعب الفهم والرجع دوراً هاماً، وأحياناً نجد أن مختلف التفاعلات لا تتم حول موضوع العلاقة بقدر ما تنصب على تحديد وفهم أبعادها، ويتبين لنا من خلال كثير من الدراسات أن مختلف التبادلات تسعى في بادئ الأمر إلى تعريف وتحديد طبيعة وأبعاد العلاقة قبل أن تتطرق إلى الأهداف التي تجمعهم أو موضوع الإتصال، كأن تكون أبعاد العلاقة في هذا المثال: درجة التأثير المتبادل المقبول من الطرفين أو درجة التشجيع أو التحفيز التي تعمل على دفع بوحدات المجال للتضامن مع بعضها البعض وبالتالي جعل منه وسطاً للتعايش المستمر والمثمر. إن هذه المتغيرات المذكورة أعلاه هي التي بموجبها ستحدد مؤشرات العلاقة المبنية على الثقة والتي تفتح المجال لإستمرارية التبادل والتفاعل والإنتاج المشترك.

2 - البعد العاطفي (الوجداني) للمجال الحضري: إن البعد العاطفي والإنفعالي للمجال الحضري له جوانب إيجابية وأخرى سلبية ولكن لا يمكن أن نتصور التفاعلات الإجتماعية الإحتمال حدوثها في هذا المجال خالية من الإنفعالات والعواطف لأن الإنسان ليس آلة، في حين عندما يكون المجال الحضري والعلاقات التي تنشأ من خلاله مشحونة كثيراً بالإنفعالات فذلك سيؤدي حتماً إلى الصراعات والتوترات وإلى إبطال مفعول العملية الإتصالية داخل المجال الحضري، فما هو المطلوب إذن؟ إن الإتصال يقع بين المتفاعلين، كل منهما له شخصيته وهويته وله جماعاته، وعليه ينبغي إدخال الكمية الملائمة من الإنفعالات في المحيط المعاش مع التحكم فيها، ولن يتأتى ذلك إلا بقبول الآخر، وكذا القدرة على التحكم في الذات وعلى إمتصاص الغضب. عندما يكون الإنفعال متوسط الحجم أو قليل نسبياً بين مستغلي المجال الحضري فإنه يمكن التحكم في الوضعية

التي ستجابهنا وبالتالي العمل على تجاوز الصعوبات والعوائق التي سنتعرض لها لاحقاً، ولكن حينما تكون حدة الإنفعالات كبيرة فإنه بالضرورة يتعذر الوصول إلى مجال حضري آمن، وتصبح كل السلوكات لها صبغة عاطفية، وهنا تتدخل عملية التأويل، لأن كل فرد يعتبر أو يظن أن كل ما يقوله الآخر ويتصرف به يحتوي على خلفيات لم يتم التعبير عنها، فتتدخل عندئذ عوامل ذاتية كثيرة من شأنها تعطيل الإتصال بين وحدات المجال الحضري ما ينجر عنه إنقطاعاً في العلاقة بين هذه الوحدات وتبدأ بوادر الصراع تظهر بينها.

إن الإنفعالات أو العواطف لها إرتباطات وثيقة جداً بتقدير الذات وبكل ما يمس الجانب الشخصي كالقيم والأفكار المسبقة والحكم على الشيء أو الفعل وغيرها، ومن ثم نجد أن الإنفعالات الناجمة عن التشجيع والتحفيز والمساندة تشكل نوعاً من التثمين يساعد على تعزيز العلاقات الإجتماعية (ونلاحظ ذلك خاصة في الأعمال التطوعية بين وحدات المجال)، وعلى العكس من ذلك نجد أن تبادلات أخرى كالتوبيخ والتهديد تشكل عنصر عدم رد الاعتبار للفرد مما يشحن عواطفه وإنفعالاته (وهذا ما نلاحظه خاصة في العمليات التصحيحية التي يقوم بها الجار مثلاً من أجل حماية ابن جاره من الانحراف)، كما أن الشعور بالأمن والاستقرار، وبالقيمة الإجتماعية كالتقدير والمكانة الإجتماعية يؤدي إلى إستخدام إستراتيجيات مختلفة منها التبادلية، وفي حالة وجود صراع خفي فهناك جملة من الإستراتيجيات تلجأ لها الجماعات منها: الإستجابات الدفاعية والهجومية، والإنقياد، وتجنب المواجهة، والتبرير وغيرها.

3 - البعد التنظيمي للمجال الحضري: إنَّ التحدث عن البعد التنظيمي للمجال

الحضري يدفعنا للتركيز على كيفية تنظيم الأنشطة في المدينة وذلك تبعاً لمركزها وتكلفة النقل أمّا درجة إستغلال الأرض فيذكرنا بنموذج التوطن الزراعي لـ "قون ثونن" الذي يرى أن تكاليف نقل السلعة لها علاقة بمكان الإنتاج حيث إستخدم هذا النموذج لإيجاد العوامل الهامة التي تحدد أكثر المواقع ربها في فروع عديدة من الزراعة فيما يتعلق بمصادر الطلب عليهم، بينما الأسر تتوزع في المجال الحضري للمدينة حسب المسافة بين مكان توطن الأسر ومركز المدينة والموارد الذاتية.

يمثل مركز المدينة أنسب معيار يُتخذ لقياس درجة تنظيم وتوزيع توظن الأنشطة الإقتصادية ومختلف الشرائح الإجتماعية للأسر نظراً للموقع الإستراتيجي لهذا المركز وكذا لإرتفاع مستوى نفاذيته ومردودية أنشطته وإشعاعها، وهو ما يجعل المنافسة شديدة للتوطن في المركز وإحتلال موقع مناسب فيه مما يُعطي للريع الموقعي أهمية بالغة.

وبحكم هذا التنافس يصبح البعد التنظيمي للمجال الحضري دالة للقيمة العقارية للأرض حيث كلما إرتفعت القيمة العقارية للأرض وبلغت أقصاها في المركز كلما تغيرت كيفية تنظيم المجال، حيث أنّ هذا الأخير يتخذ شكل مغاير كلما إتجهنا نحو الأطراف بحكم تراجع القيمة الاعقارية للأرض أين تصل إلى حدود القيمة الزراعية للأرض، فالريع الموقعي يُحدّد التنظيم المجالي للمدينة حسب أحزمة متتالية ومتتابعة تبعا للمردود المجالي للأنشطة الإقتصادية.

والينا الآن بعض تصورات لبعض علماء المختصين في جغرافيا المدينة حول التنظيم المجالي للمدينة:¹

- هيرد (Hurd) 1903 م: يرى أنّ تو سع المدينة على الأطراف يخلق ريعا موقعيا يجعل الأسعار ترتفع من الأطراف إلى المركز بنسق متوازي مع حجم المدينة، فالسعر يرتبط إذن بالبعد (المسافة) عن المركز.
- هايق (Haig) 1926 م: يعتبر أنّ للمجال دورا في الحد من الحراك والحركية وأنّ مجموع نفقات النقل و الريع العقاري ثابت.
- فاهرفاين (Weherweim) 1928 م: يرى أنّ تنافس الأنشطة وحركيتها يُفسّران إرتفاع الأسعار إنطلاقاً من المركز. فالتوطن السكني يخضع إلى المحيط الإجتماعي والمحيط الطبيعي والنفوذية إلى المركز.
- موت (Muth) 1961 م: يرى أنّه يوجد علاقة بين الكثافة ومواطن الشغل بالمركز.
- وينغو (Wingo) 1961 م: يعتقد أنّ الأسعار ترتفع في الإتجاه المعاكس أي من

¹ - <http://mlae.voilla.net/urbainar.htm>

المركز إلى الأطراف فالريـع الموقعي يتناسب مع فارق تكلفة النقل بين نقطة ما وأطراف المدينة وبالتالي فإنّ القيمة العقارية ترتفع في اتجاه الأطراف وهي تخضع إلى مفعول النقل وإنخفاض القيم العقارية والنفوذية، وكذلك إلى إرتفاع حجم المدينة .

المبحث الرابع: خاصيات الإستراتيجية للجماعة في الدفاع عن مجالها الحضري

لقد تطرقنا فيما سبق إلى أبعاد المجال الحضري وكيف تنمي في الفرد روح الإنتماء لهذا المجال، وسنحاول فيما يلي تبيان الإستراتيجيات المنتهجة من طرف الجماعات لتثمين هذا الإنتماء، وأثر ذلك على العلاقات الإجتماعية داخل المجال الحضري.

1 - الإستراتيجية الدفاعية: إن الإستراتيجيات الدفاعية تكون أمام خطورة الشعور بنقص التقدير أو عدم الاعتبار أو في النهاية الشعور بفشل الاندماج تؤدي بجماعة معينة إلى إستعمال مختلف الوسائل التي تبدو لها فعالة لمواجهة هذه الخطورة والخروج من المأزق والمحافظة على تقدير الجماعات الأخرى لها، والمحافظة كذلك على مراقبة عملية التفاعل الإجتماعي بين أفراد الجماعة من جهة و بين هذه الجماعة والجماعات الأخرى من جهة ثانية. إن هذه الإستراتيجية تلجأ إليها الجماعة لإستعادة صورتها لدى الجماعات الأخرى، كما قد تلجأ إلى أساليب أخرى.

2 - الإستراتيجية الهجومية: قد تسعى الجماعة أمام ما تراه إنهزاما لها إلى رفع الخطر أو التهديد، وقد تتعدد أشكال هذا الأسلوب منها بروز أفراد من الجماعة تحاول جذب الإنتباه وإخافة الجماعات الأخرى عن طريق رفع الصوت والكتابة على الجدران والتهديد أو الإشارة بالأصبع مع تركيز البصر على أفراد الجماعة الأخرى الذين يعتبرونهم كخصوم لهم في إستغلال المجال، وتسعى كل هذه الأساليب إلى إحداث نوع من التراجع في مواقف الجماعة الأخرى .

3 - إستراتيجية الإنقياد: إن الإنقياد أو الإذعان يظهر في أشكال مختلفة أيضا منها الطاعة وإظهار الموافقة والولاء في كل الأوضاع، أي أن أفراد الجماعة هنا تبحث باستمرار عن تفادي المواجهة المفتوحة أو النقد أو الأحكام المسبقة حتى تتجنب في النهاية المساس بصورتها والإحتفاظ بتقدير الجماعات الأخرى، غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن هذا الأسلوب يجعل من الفرد عنصرا سلبيا في المجال الحضري لأنه سيفقد الإستقلالية وروح المبادرة أي أنه سيفقد الحركية المطلوبة للأداء والإنجاز في وسطه الحضري والمهني.

4 - إستراتيجية تجنب المواجهة: إنَّ هذا الأسلوب من أسوأ الأساليب، لأنه يؤدي إلى السلبية المطلقة فالشخص هنا بصفة خاصة وجماعته بصفة عامة يسعون لتفادي وتجنب كل ما قد يعرضهم إلى الخطر أو يعرض صورتهم إلى النقد أو الإنتقاص من قيمتهم، فيلجأون إلى الصمت وإلى عدم المشاركة وعدم إعطاء رأيهم أمام الخلافات المختلفة، ما يولد حركة سكونية داخل المجال الحضري أي هناك حركة فعلا لكن في مجال حضري مغلق.

5 - إستراتيجية تبرير الموقف: تتبنى الجماعة سياسة التبرير ويقوم أفرادها باللجوء إلى توثيق المعلومات وإلى الإعتذار بحثا عن الحفاظ على صورتهم في أعين الجماعات الأخرى، وقد يلجأون إلى أساليب أخرى منها [اللجوء إلى رفض ما يقال ثم شرحه وتبريره بكيفية أخرى]¹، إن هذا الأسلوب هو الأكثر إستعمالا لدى الجماعات للمحافظة على مكانتها في المجال الحضري.

¹ - Mucchielli (R), La dynamique des groupes, E.S.F., paris, 1995, p 53.

المبحث الخامس: المجال الحضري بين الواقع والتحديات

لقد أدت التغيرات التي عرفها المجال الحضري في الآونة الأخيرة خاصة في عناصره الإيكولوجية والاجتماعية والإقتصادية والتنظيمية دور كبير في إعطاء بعد آخر إتسم بالتباين الواضح بين الديناميكية تارة والركود والهشاشة تارة أخرى، أين ساهمت هذه العوامل في إبراز العجز الملحوظ في التسيير والتخطيط الحضري، مما أثر على معدلات النمو الإقتصادي من جهة وعدم قدرة المجال الحضري على توفير الخدمات الأساسية التي تجعل منه بحق معيار حقيقي لقياس مدي نجاعة السياسة الحضرية المنتهجة من طرف الحكومة، وعليه ما هو واقع المجال الحضري في الجزائر؟ وكيف أثر ذلك على الحياة الاجتماعية في المدينة؟ وما هي التحديات التي تنتظره؟

أولاً: واقع المجال الحضري

1 - واقع إيكولوجي:

أ - الأحياء القصديرية: تعتبر الأحياء القصديرية واقع فرض على إيكولوجية المدينة من طرف بعض القوى التي لعبت دور كبير في وضع اليد على حيز جغرافي من طرف أشخاص بحيث أنها تنمو في الغالب [فوق حيز جغرافي شاغر في المدينة يكون عادة ملكا عموميا في جيوب المدينة أو في أطرافها، تتكون مساكنه من الأعشاش والأكواخ القصديرية أو الطوبية غير مجهزة بالمرافق الضرورية من ماء وكهرباء وقنوات الصرف الصحي، إلا ما حصل عليه سكانها من جيرانهم بصفة غير رسمية وغير مخططة وهو معرض للزوال والإزاحة في أي لحظة من اللحظات التي ترغب فيه السلطات إستغلال المجال وتجميل محيط المدينة]¹.

وتتميز الأحياء القصديرية عموما بـ [بنايات صغيرة وضيقة تتكون من 3 إلى 4 غرف، لا تحتوى في غالب الحالات على المرافق الصحية الأساسية كالحمام والمرحاض، وأسقفها مكونة من القصدير... وتمتاز بكثافة سكانية كبيرة، إذ يصل معدل

¹ - خضر زكريا، مرجع سابق، ص ص 121 - 123.

شغل المسكن الواحد إلى 10 أشخاص¹، ويمكن إرجاع ظهور هذه الأحياء تاريخيا في الجزائر إلى المرحلة الإستعمارية بحيث تشير الإحصائيات إلى أن 30 % من سكان الجزائر كانوا يسكنون الأحياء القصديرية وذلك في نواحي سنة 1954 م، أما بعد الإستقلال فإن إتجاه سياسة الدولة نحو التصنيع وإقامة المصانع في المدن الكبيرة كالحجار وروبية وأرزيو والخروب جعلها تستقطب اليد العاملة المتمركزة في الريف والتي كانت تعيش في حالة من الركود والتخلف الإقتصادي والإجتماعي مقارنة بنظيراتها في المدن، أما خلال العشرية الأخيرة من القرن الماضي فإن الأزمة الأمنية التي عانت منها الجزائر خاصة في المناطق الريفية المعزولة دفعت الآلاف من العائلات التي كانت تسكن الريف إلى الهجرة نحو المدن بحثا عن الأمن والإستقرار، ولما كان المجال الحضري يعاني التضخم السكاني، وأمام غياب سياسة واضحة للسكن والسكان لم يكن من السهل لهذه العائلات الفقيرة والمحرومة أن تجد مسكنا لها بسرعة، خاصة أن أغلب هذه العائلات لم تستطع الالتحاق بالمدينة قبل ذلك، وهو ما دفع بها إلى الإستقرار في بيوت قصديرية على أطراف المدن، تفتقد إلى أدنى شروط الحياة.

ويعتبر بناء منزل قصديري على أطراف المدينة، عمل يمتلك الشرعية رغم عدم قانونيته، إذ أنه يمثل مرحلة أولية للحصول على مسكن داخل المدينة، فالبيت القصديري يعتبر الحل المتاح للعبور من وضعية إجتماعية معينة (الفقر) إلى وضعية إجتماعية أخرى داخل المدينة، وهو تصرف يلجأ إليه أغلبية الأفراد الشاغلين للمجال الحضري قصد الإستفادة من مسكن إجتماعي.

ب - توسع العشوائى للمدن: لقد تميزت المدن الجزائرية بتلك الفوضى العمرانية والتوسع العشوائى في طريقة نموها، والنتيجة عن البناءات الذاتية التلقائية الناشئة فوق أراضي الخواص عن طريق التجزئة الحرة لها من أجل البناء لغرض السكن، و ذلك بناءا على مبادرات فردية وجماعية بعيدة عن أي تخطيط أو توجيه، ما نتج عنه أحياء

¹ — Population reports: «repandre au défi urbain », série n° 06, info project centre for communication, U.S.A., 2002, p 09.

بمساكن ذات تصاميم هندسية حديثة في أغلبها وباستخدام المواد الأولية اللازمة لذلك (الإسمنت، الخرسانة المسلحة...) و[يعد النمو والتوسع الذي تعرفه هذه المناطق تصبح تشكل أحياء ومناطق عمرانية حضرية حقيقية غير مخططة]¹، ويوجد بجانب هذه الأحياء الفاخرة شكل آخر من التجمعات السكنية تتسم بكبر حجمها من نوع المناطق السكنية الجديدة. لكن [يبقى غياب المرافق والخدمات وتقطع النسيج العمراني أهم ميزة في هذه الأحياء]²، ما جعل وظيفتها تنحصر في إستقبال مشاريع إعادة إسكان سكان الأحياء القصديرية والبناءات القديمة، أو المنكوبين جراء الكوارث الطبيعية أو إستقبال بعض المرافق التي لم يوجد لها فضاء داخل المدينة نتيجة الإختناق أو تبيد العقار وإعادة إمتلاكه بطرق غير واضحة مثل المدارس والمستشفيات والجامعات وكذا الأحياء الجامعية، ما يجعل هذه الأحياء عبارة عن جزء خارج نطاق النسق الحضري ما ينجر عن ذلك إنتشار الأحياء الفوضوية التي تنتشر في أطراف وضواحي المدن، ونجدها تتميز بالخصائص التالية:³

- عمران حضري يفتقر إلى مركز موحد، أي أنه متعدد المراكز خاصة في حالة التجمعات الكبرى.
- عدم التمييز بين الشوارع الرئيسية والفرعية والأزقة، مع أن ذلك يعد من بديهيات التخطيط الحضري.
- إفتقارها للمجال العمومي وإستهلاكه للمساحات دون الإلتفات إلى الإحتياجات السكانية من الخدمات المختلفة والمساحات الخضراء.
- تداخل بين المجالات السكنية ومجالات الأنشطة الصناعية وغيرها.
- عمران حلزوني أخطبوطي ينمو في كل الإتجاهات.
- بناء فوضوي يفتقد إلى أدنى شروط التنظيم والتخطيط.

¹ - محمد بومخلوف، التحضر و واقع المدن العربية (دراسات في المجتمع العربي المعاصر)، مرجع سبق ذكره، ص ص 110 - 111.

² - Deluz (J), «le désordre dans les périphéries urbaines», in Naqd, n° 16, 2002, p 46.

³ - محمد بومخلوف، "المشكلات الحضرية الراهنة والتحديات المستقبلية للمدن الجزائرية"، مرجع سابق، ص 14.

- إنتشار واسع للظواهر الحضرية السلبية كالجريمة والانحراف والسرقة وتعاطي المخدرات .

ج - أزمة السكن: يكشف التحليل المتعلق بمشكلة الإسكان عن حقيقة كونها [مشكلة تتفاوت بتفاوت ما بلغته كل مدينة من حجم معين أو كثافة سكانية محددة، كما يوضح التشخيص الواعي للمشكلة أن سببها الأساسي يكمن في إزدحام السكان الذي أصبح سمة بارزة لمدينة العصر الحديث]¹، وحسب التقرير الصادر عن وزارة التجهيز وتهيئة الإقليم عام 1995 م فإن أزمة السكن في الجزائر ترجع إلى سببين رئيسيين هما النمو الديمغرافي السريع، وقلة عدد الماكن المنجزة منذ الإستقلال، فإلى حدود سنة 1975 م لم يكن قطاع السكن ضمن إنشغالات الدولة بسبب التقدير الخاطئ للإحتياجات السكنية التي تركها الفرنسيون بعد الإستقلال، وإحتكار الدولة لإنجاز السكنات تحت شعار الاشتراكية، وأمام النزوح الريفي الكثيف للسكان نحو المدن خاصة بعد الأزمة الأمنية الأخيرة جعل الطلب على السكن يفوق العرض بكثير وأضحى كنقطة ضغط على الدولة تبرر به إنتشار البيوت القصديرية والفوضى العمرانية، إذ تسمح إلى حد ما بعدم إحترام المعايير التقنية المعمول بها سواء من حيث المرافق الواجب توفيرها أو من حيث مواد البناء المستعملة عند إنجازها للسكنات، ما ينتج عنه إنخفاض مدة صلاحية هذه البناءات وما حدث خلال زلزال 2003 من إنهيار للبناءات كانت حديثة النشأة إلا دليل على ذلك.

د - مشكلة النقل: لقد أفرز المجال الحضري في المدينة الجزائرية واقعا خطيرا يتمثل فيما آلت إليه شبكة المواصلات رغم أن ذلك يمكن إسقاطه على البلدان الأخرى بدرجات متفاوتة وتتمثل مظاهره أساسا في:

- إختناق المرور وتكدس السيارات خاصة في الطرق المؤدية من وإلى المدينة وكذا في مراكز المدن، ويكون ذلك خاصة أثناء فترات الصباح وبعد إنتهاء أوقات العمل، و يعود أسباب ذلك إلى الإتجاه المتزايد نحو إمتلاك السيارات وعدم مواكبة شبكة

¹ - السيد عبد العاطي السيد، علم الاجتماع الحضري بين النظرية والتطبيق، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000، ص 202.

الطرق كما ونوعاً لهذا التغير، كما يعتبر تركز الأنشطة الحضرية في وسط المدينة أحد الأسباب الرئيسية في تعطيل حركة المرور لتدفق الكثيف للسيارات منها وإليها، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات حوادث المرور، بالإضافة إلى التوتر والإحباط الذي يسببه ذلك.

- مشاكل الإنتظار المتعلقة بالأفراد المسافرين حيث أن حافلات النقل الحضري في المدن الجزائرية تعمل بطريقة عشوائية من حيث وقت إنطلاقها ومن حيث مواقف إنتظارها مما سبب الضياع في الوقت وإرتفاع نسبة التأخرات عن العمل وكذا نسبة الإعتداءات والسرقة في المحطات التي أصبحت مرادفة للخوف وعدم الأمان.

- توقف المركبات في المدينة عادة ما يكون غير قانوني أمام غياب المساحات المكانية المهيئة لهذا الغرض، ووجود فراغ قانوني أحيانا وعدم تطبيق القانون أحيانا أخرى وهو ما أدى إلى إنتشار ظاهرة المواقف والمحطات المتحركة وإفساد للمنظر الجمالي للمجال الحضري خاصة في المناطق ذات الطابع الترويجي.

- مشكلة عبور المشاة خاصة في الأحياء التجارية والمناطق التسويقية التي تتميز بإزدحام شوارعها، وذلك بسبب إنعدام أو نقص الممرات الآمنة (القنطرات) وعدم تعميم مدرجات العبور في جميع المدن الجزائرية، وتدهور أرصفة الطرقات أو إحتلالها من طرف المحلات التجارية أو التجار الغير الرسميين - التجارة الموازية - أو تحويلها إلى مواقف للسيارات.

- التلوث البيئي الذي تحدثه عوادم السيارات الناتج عن إرتفاع عددها في المدن وقدم الكثير منها.

هـ - تدهور الأماكن العامة: ويمكن تحديد مظاهر هذا التدهور إنطلاقاً من:

- المظاهر الفيزيائية للتدهور وتتمثل في إنعدام النظافة التي تتجلى في تراكم النفايات والأوساخ، وغياب عمال النظافة بسبب الإضرابات المتكررة ونقص أو إنعدام المراحيض العمومية وتلوث الهواء بسبب دخان السيارات، وتدهور المساحات الخضراء بسبب الإهمال وعدم تهيتها، بالإضافة إلى تدهور وضعية المرافق والتجهيزات العامة، وتعطل الإنارة أو إنعدامها، ونقص أو إنعدام المرافق الخدمائية وتدهور

وضعية الأرصفة والطرق، وانتشار التجار الفوضويين والغير قانونيين في الأماكن العامة ودخول الدرجات والسيارات وحتى الحيوانات الضالة إلى الأماكن الخضراء وحدائق التسلية.

- أما المظاهر الاجتماعية والأخلاقية لهذا التدهور فتتجلى في انتشار المتسولين والمتشردين والمختلين عقليا والعاهرات ووجود الأطفال القصر الممارسين للتجارة بشكل متنقل بالإضافة إلى بيع وتعاطي المخدرات و المشروبات الكحولية والإعتداء على الأشخاص باستعمال السلاح الأبيض، السرقة وكذا الممارسات المخلة بالآداب العامة، التزاحم والتدافع عند ركوب الحافلات، الشجارات والخصومات، هذا كله يحدث أمام غياب أعوان الأمن أحياناو عدم تدخلهم أثناء حدوث التجاوزات في أغلب الأحيان، وهذا ما يشكل خطر على حياة المواطنين عندما يقصدون الأماكن العامة وبالتالي هذه الأماكن بدلا من أن تكون في خدمة المواطن ومصدر راحته (خاصة المساحات الخضراء والحدائق) أصبحت مرادفة للا أمن.

2 - واقع اجتماعي: ويتلخص فيما يلي:¹

أ - الضبط الاجتماعي: رغم أن مشكلات الضبط الاجتماعي لا تطرح بحدة نظرا للتلاحم الاجتماعي في المدن وإستمرار للعلاقات الاجتماعية الريفية، إلا أن البيئة الحضرية بما تتميز به من خصائص إيكولوجية وإجتماعية ونفسية تساعد على الانفلات من الرقابة الاجتماعية بسبب التراجع الشبه الحتمي للرقابة الأولية من جهة، وضعف تحكم الرقابة الرسمية في الأوضاع من جهة ثانية، وذلك بسبب تراجع دور الأسرة وسلطة الوالدين وضعفها، أما الضغوطات الحضرية المختلفة والتمرد بسبب إنتشار أفكار الحرية والديمقراطية والنزوع نحو الفردانية، وتعدد قاعات اللعب ومقاهي الأنترنت في الأحياء، كل هذا أمام إرتفاع نسبة البطالة وأزمة السكن وقلة التنظيم وغيرها، في ظروف مشجعة للخروج على قواعد الضبط والانحراف الذي يشيع

¹ - محمد بومخلوف، نفس المرجع السابق، ص ص 29 - 31.

الخوف في الوسط الحضري، ومن مؤشرات ذلك البيوت المحصنة بالحديد التي توحى بأشياء سلبية كثيرة بعيدة عن التمدن والمدينة، وانتشار ظاهرة السرقة النهارية والليلية وغيرها من السلوكات المنحرفة.

ب - الهامشية الحضرية: تعتبر البطالة و العمل الموازي والبناء العشوائي وغيرها التي تتم خارج الأطر الرسمية من مؤشرات للهامشية الحضرية، فعندما لا تستطيع المدينة إستيعاب سكانها في أنشطتها ومؤسساتها الرسمية وإدماجهم بكل فعالية فإنهم يلجؤون إلى النظم الإجتماعية الأولية والأطر الغير الرسمية التي تحقق لهم الإدماج وتوفر لهم الحماية الإجتماعية الضرورية، وهكذا يتشكل المجتمع الموازي الذي يعمل خارج نطاق القوانين والتدابير واللوائح التنظيمية للمجتمع الحضري الرسمي، وهذه هي الهامشية المضادة أي تهيش الأطر الرسمية من خلال الأطر الغير الرسمية للعلاقات، بمعنى أن الهامشية الحضرية تنتج عن عدم قدرة الوصول إلى إشباع الإحتياجات الحيوية بالوسائل الشرعية من سكن وعمل وخدمات حضرية، كما تنتج من التفاوت الكبير والتباين الشديد بين مختلف الفئات الإجتماعية لسكان المدينة الذي يخلق نوعا من التمايز الإجتماعي خاصة في السكن والخدمات، الأمر الذي ينمي الشعور بالإحباط الذي تنعكس آثاره سلبيا على الؤثام والإنسجام وحتى على النواحي الأمنية الحضرية.

ج - الفعالية الحضرية: والمقصود بها هو عدم فعالية الأفراد والجماعات والمؤسسات في أداء أدوارهم وذلك عندما تتحول البيئة الحضرية من فضاء واسع ومفضل للإنتاج والإبداع إلى بيئة معيقة لذلك، بسبب الإختناقات والضغطات والإرهاق النفسي والمعنوي والبدني والإستنزاف الإقتصادي وهدر الطاقات الموجودة التي تؤثر سلبا على الفاعلين الإجتماعيين الحضريين. وتتأثر الفعالية الحضرية بالمشكلات التي تتلخص في مشكلات حركة المرور وتباعد مواقع العمل عن مواقع السكن وما يترتب عن ذلك من آثار سلبية على العامل والمؤسسة والأسرة، ضف إلى ذلك مشكلات السكن بأبعاده الثلاثة: الندرة، عدم الإستجابة لإحتياجات الأسرة، إفتقاره لشروط الراحة و السكنية. أما أكبر مؤشر لعدم الفعالية الحضرية هو ذلك الكم الهائل من

الشباب في مقتبل العمر الذي ينتشر ويتسكع في الطرقات...والذين لم يتم إستغلال طاقاتهم، بل أضحت تشكل عائق ومشكل في الوسط الحضري.

3 - واقع تنظيمي (تشريعي):

أ - إنتشار التجارة الموازية والأسواق الفوضوية: حيث إرتفاع عدد التجار الذين يعرضون سلعهم على الأرصفة وفي الساحات العامة والحدائق العمومية وعلى مداخل المساجد والجامعات والمدارس والمؤسسات المختلفة، بل هناك أيضا أسواق بأكملها ظهرت بطرق عشوائية غير قانونية ومنها ما أخذ شهرة وطنية كسوق دبي بالعلمة والحمير بالعاصمة والخروب بقسنطينة وكل هذه الأسواق والأحياء التجارية تفتقد إلى أدنى الشروط الضرورية للممارسة التجارية كالتهيئة والخدمات والأمن وأغلبهم لا يملكون تراخيص قانونية وسجلات تجارية.

و[يمكن حصر أسباب إنتشار هذه الأسواق الفوضوية والتجارة الموازية في عجز الإقتصاد الرسمي عن إدماج الشرائح الإجتماعية البطالة في المجتمع خاصة بعد الأزمة السياسية والأمنية بعد تخريب الآلاف من المؤسسات الإقتصادية، وضعف الرقابة على جميع مؤسسات الدولة، بما فيها الإقتصادية إذ أن ندرة السلع وإنتشار مظاهر الفساد الإداري والرشوة دفع بالعديد من المسؤولين إلى إستغلال مناصبهم من أجل خلق شركات تجارية متخصصة في الإستيراد والتي بلغ عددها سنة 1997 حوالي 7100 شركة¹، ما ساعد على إرتفاع نسبة البطالة إلى أكثر من 35 % وكان ذلك سببا في إتجاه الأفراد خاصة الشباب منهم إلى إستثمار قدراتهم تحت ظل الأسواق الموازية مع إنعدام الرقابة على ما يعرض من سلع.

ولقد ساهم عدم تدخل الدولة لوقف نشاط هؤلاء التجار في تفاقم الفوضى العمرانية، وحدوث شلل في عمل النسق الإجتماعي وإرتفاع نسبة التلوث البيئي وتحول هذه الأسواق إلى أوكار للإعتداءات وتجارة المخدرات والممارسات اللاأخلاقية وتعطيل حركة الطرقات

¹ - Driss (N), les villes mouvementée: espace public, centralité, mémoire urbaine a alger, édition l'harmathan, paris, 2001, pp 278 – 282.

والأرصفة أمام المارة، لأن أغلبية أعوان الدولة هم المتورطين في الأنشطة الغير الرسمية والمخالفات الكبيرة وهو ما جعلها تتغاض عن التجاوزات الصغيرة للأفراد، أي يبدوا وكأنّ [هناك إتفاق غير معطن عليه بين مختلف الفاعلين في المجتمع بأن الفوضى في المدينة أمرا لا بديل ولا مفر منه]¹.

كما عرف المجال الحضري واقع تنظيمي آخر ظهر مع ظهور الأزمة العقارية:²

بـ - إكتساح التوسع العمراني للأراضي الزراعية: إذا كانت الأراضي الزراعية في الشمال تعاني من مشاكل الإنجراف والجفاف وإنعدام الكفاءة في التسيير والإستغلال فإنها أصبحت تعاني في الوقت الحاضر من خطر التوسع العمراني وإكتساحه لأخصب الأراضي الزراعية في شمال البلاد، حيث قُدرت مساحة الأراضي الزراعية التي إكتسحها التوسع العمراني منذ 1962 م إلى غاية 1992 م بحوالي 15000 هكتار ووجهت لإنجاز المناطق السكنية الجديدة أو لإنجاز المناطق الصناعية والمنشآت الإقتصادية الكبرى وتوسيع شبكة الطرق والمواصلات، أو إنتشرت فوقها الأحياء العشوائية ويمكن توضيح خطورة الظاهرة بعدة أمثلة ميدانية فعدد المناطق الصناعية المنشأة في الجزائر بحواف المدن والتي أحصيت سنة 1990 م بحوالي 120 منطقة صناعية أنشأت في أغلب الأحيان فوق أخصب الأراضي الزراعية، و قدرت المساحات المستهلكة بواسطة السكن الحكومي ما بين 1967 م و 1985 م بحوالي 250000 هكتار، و أمام زيادة الطلب على السكن والهياكل الأساسية والمركبات الرياضية والثقافية والجامعية والحاجة إلى المناطق الصناعية يتوقع أن تتواصل عملية التوسع العمراني على حساب الأراضي الزراعية في غياب المراقبة من طرف الدولة بعد التنازل عليها.

جـ - المضاربة العقارية: أصبحت الأراضي الشاغرة في مدن الجزائر محل مضاربة ورهان بين مختلف الجماعات المهنية الفاعلة في المدينة من أصحاب النفوذ المالي والسلطوي، باستعمالها واستغلالها لمناصبها للحصول على العقار بطريق ملتوية تستغل

¹ - Si elbachir (R), «désordre ordre urbain», in Naqd, n° 16, 2002, p 32.

² - بشير التيجاني، التحضر و التهيفة العمرانية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص ص 60 - 62.

الفراغ القانوني أحيانا وتحالفها في أغلب الأحيان مع أطراف أخرى، هذا رغم التحول الذي إنتهجه الدولة الجزائرية بعد التسعينات من خلال تحويل صلاحيات تسيير العقار من البلديات التي كانت تتحكم فيه وفقا للمرسوم 05 مارس 1974 م إلى الوكالات العقارية من خلال [قانون رقم 2590 المؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1411 هـ الموافق لـ 18 نوفمبر 1990 م المتضمن التوجيه العقاري]¹، نتيجة التبدد الكبير للعقار بسبب الإرتجالية في توجيه المشاريع السكنية والصناعية، أو بسبب نوعية الأشخاص المسؤولين عنها، من خلال [...] ظهور شبكة قوية وواسعة متكونة من إطارات عليا في الجيش والإدارة تتحكم في العقار بكل أنواعه، ومن هنا يمكن القول أن فساد النظام السياسي ومحدودية الدولة المركزية والنظام الإقتصادي القائم على توزيع الربوع البترولية أثناء حكم الحزب الواحد، والتي إستمرت بعد الإنفتاح السياسي² هي أهم العوامل التي تقف وراء ظاهرة المضاربة العقارية في المدن الجزائرية [والتي أدت إلى ظهور مناطق حضرية سكنية غير مخططة لها، وفق سياسة مستقبلية مخططة]³ ولكنها أحياء فوضوية في طريقة ظهورها وتفتقر إلى التهيئة، رغم أن أغلبها يتشكل من فلات فخمة، ووفق هذا القانون [أصبحت البلديات عبارة عن فروع إدارية تمضي الوثائق لا تستطيع أن تجسد مشاريعها التنموية على الواقع، وأسندت مهمة العقار إلى الوكالات العقارية بموجب المرسوم 405/90 المؤرخ في 1990/12/22]⁴ حتى أصبحت هذه الوكالات [...] آلة حقيقية أدت إلى تنامي المضاربة العقارية أكثر من أي وقت مضى منذ الإستقلال]⁵، و من هنا يتضح لنا أن مشكلة العقار في الجزائر متعلقة بالتشريع والتنظيم

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 49، سنة 1990.

² - Adil (L), *l'impasse de populisme en algerie*, E.N.L., algerie, 1990, p 78.

³ - Kamel (D), «bir-eldjir, fernandeville, hai khmisti – quand oran passe de vieux batis aux mals batis», in: quotidien d'oran, n° du 09/08/2004.

⁴ - Hakim (S), «la dépossession des élus de la gestion de foncier», in: quotidien d'oran, n° du 25/02/2004

⁵ - Kamel (D), op.cit, p 05.

والتسيير الغير العقلاني له.

د - ضعف الخدمات المقدمة وسوء توزيعها: يعتبر توفير التجهيزات المتنوعة والمرافق العامة التي من شأنها أن تقدم خدمات يومية للسكان شرطا أساسيا لضمان حياة منسجمة لقاطني الحي أو المدينة أي المجال الحضري حتى لا تتحول تلك الأحياء إلى شبه أحياء سكنية أو ما يطلق عليها بأحياء المراقد، وما يميز المدن الجزائرية هو ذلك الضعف الكبير في قدرتها على الإستجابة بالقدر الكافي للطلب المتزايد على الخدمات العمومية (النقل، النظافة، التعليم، الصحة...) والمرافق الأساسية للحياة (السكن، الماء، الكهرباء، الغاز...) وسوء توزيعها.

وتعود أسباب ذلك حسب التقرير الصادر عن المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي (C.N.E.S) إلى سياسة الدولة بعد الإستقلال التي أدت إلى وضعية ديناميكية غير متحكم فيها، و ذلك في خلق مدن جديدة دون أن تصاحبها سياسة شاملة ومدمجة للخصوصيات والإجراءات الضرورية لظهور هذه المدن.

4 - واقع إقتصادي: إن الواقع الإقتصادي الذي آل إليه المجال الحضري في الجزائر أثر وبشكل واضح على بروز معالمه وفقا لما تقتضيه الحياة الحضرية في المدينة، و قد لعب ذلك دورا فعالا في تقسيم الأدوار في هذا المجال بين الفاعلين الإجتماعيين، حيث ساعد ذلك أو بالأحرى عجل في بروز مؤشرات توحى بتفكك المجتمع ويمكن مقارنة ذلك بالإنهيار المحتوم للدولة بناءً على نظرية الأطوار الثلاثة لإبن خلدون بحيث أن:

- إرتفاع نسبة البطالة وصعوبة الحصول على العمل ساهم بشكل واضح في ظهور وانتشار العمل الغير المؤمن من جهة وظهور الأسواق الموازية من جهة أخرى، كما أدى ذلك إلى إنتشار الباعة (باعة التبغ خاصة) على أبواب العمارات مع كل ما يترتب عن ذلك من إزعاج للقاطنين فيها وكذا تشويه الشكل الجمالي للمجال الحضري.

- إنتشار محلات الأكل الخفيف (Fast food) التي تقدم الأكلات التي إعتاد الناس تناولها في منازلهم بحيث كان في وقت ليس ببعيد ربوات البيوت يقمن بإعداد هذه الأكلات في بيوتهن، ليس هذا فحسب بل يحافظن على العلاقات الإجتماعية الأولية مع الجيران بإهداء لهم جزء مما حضرته، لكن بانتشار هذه المحلات أصبحت المرأة لا تكلف نفسها

شيئاً، حتى تلك العلاقات التي كانت أولية أضحت ثانوية وتبدأ أول مراحل التفكك الاجتماعي.

وفي هذا الصدد [إن قوة الدولة عند ابن خلدون رهين بقوة جميع مواردها المالية والإقتصادية، فبأموالها تمون مشاريعها وتحقق إنجازاتها وتدفع نفقات سكانها وبالأموال تنفق نفقات حربها وسلمها وتستغني عن غيرها فوفرة المال سلاح بيد الدولة فإن فقدته أصبح سلاحاً مسلطاً عليها]¹، كما أن [عدم وجود المال ووفرته ضعف، وسوء التصرف فيه وتبذيره ضعف فكلهما يضعف الدولة ويؤدي بالإسراع في إنهيارها. فقدان المال فقدان للملك، وفقدان المال قد يكون عن طريق فقدان التحكم في موارده وقد يكون في سوء التصرف فيه، فحياة الترف والبخ والمجون والإسراف في الملذات والخلود إلى الراحة والإتكال على الغير وعدم الإعتماد على النفس، ليس هذا يكون حال السلطان وبطانته فقط بل يعم سائر الرعية لأن الناس على دين ملوكهم فيصبح الترف والإنفاق في إزدياد والإعمار في نقص وتراجع]².

ونفس الشيء بالنسبة لشبكة العلاقات الاجتماعية التي قد تعرف تراجعاً بسبب ما قد يعرفه المجتمع من سيولة مالية من خلال تزايد مصادره وفي غياب الرقابة على هذه المصادر ما أدى إلى فوضى عمرانية ترجمت ذلك النظام السياسي الذي لا يملك الشرعية الاجتماعية اللازمة لإستمراره، وعوض ذلك بقبوله لما يحدث في المجتمع من تجاوزات مادية، إجتماعية، أخلاقية ولكن شريطة أن لا تهدد أمن وإستقرار النظام السياسي الذي يعمل من أجل البقاء والإستقرار.

ثانياً: تحديات المجال الحضري

من خلال ما تم سرده آنفاً لواقع المجال الحضري أضحت من الضروري تحديد التحديات التي عليه مجابهتها في المستقبل القريب والمتوسط وكذا الإستراتيجيات

¹ - ابن إبراهيم الطيب، مواقف وأفكار مشتركة بين مالك ابن نبي وابن خلدون، دار مدي للنشر والطباعة، الجزائر، 2008، ص 88.

² - أمانة تشيكو، مفهوم الحضارة عند مالك ابن نبي وأرنولد تومبي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989، ص 39.

اللازمة لها، فيما يلي:¹

- التحدي الأول: ويتعلق بالنمو العشوائي للمدن الصغيرة والمتوسطة والضواحي والأطراف.

- التحدي الثاني: ويتعلق بمدى القدرة على التحكم في توجيه وتوظيف الإستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية.

التحدي الثالث: ويتمثل في النزوح الريفي الذي سوف يستمر وذلك في ضوء تأخر التنمية الريفية.

- التحدي الرابع: ويتمثل في العجز الذي منه يعاني النظام الحضري بعناصره المختلفة من أجل إستيعاب سكان المدن.

وفي ضوء هذه التحديات وإنطلاقا من خصائص ومميزات المجتمع الحضري الجزائري يمكن صياغة مجموعة من الإستراتيجيات التي يمكن إتباعها لرفع هذه التحديات على النحو التالي:

● أولوية التنمية الريفية: وهو ما يسمح بقيام توطن صناعي ريفي دون حدوث إختناقات حضرية، ويسمح بالإستفادة من مميزات العمالة الريفية وإستفادة السكان الريفيين من المداخل الإقتصادية الإضافية التي توفرها هذه المنشآت.

● التحكم في توجيه الإستثمار الخاص: وتوظيفها خدمة لأهداف التنمية الحضرية من خلال التنسيق التام بين القطاعات المعنية، وتحديد خريطة وطنية لتوجيه التوطن وفقا لتلك الأهداف، مع توجيه الإستثمارات نحو المناطق الريفية.

● التخطيط الحضري المتكامل: والذي إنتهجه ألمانيا ويقوم على ثلاث ركائز أساسية تتمثل الأولى في إقامة البحوث الحضرية الأساسية متعددة التخصصات، أما الركيزة الثانية فتقوم على التنسيق بين جميع أعمال التخطيط الحضري وتقوم الركيزة الثالثة على المشاركة الفعالة والإجبارية للمواطنين في المخططات الحضرية.

¹ - محمد بومخلوف، نفس المرجع السابق، ص 32 - 36.

- الإهتمام بالتجمعات الثانوية: وعدم تركها لتنمو بطريقة عشوائية وذلك من خلال التدخل من أجل توجيه نموها أو تعيين مناطق النمو والتحضر وتخطيطها وتحديد قواعد التعمير فيها وفرض إحترامها.
- الإعتناء بالمجال الحضري العمومي والخدمة العمومية: فقيمة المجتمع الحضري تكمن في قيمة الخدمات التي يوفرها لسكانه، الأمنية منها والإجتماعية والثقافية والإقتصادية والترفيهية وغيرها والموجهة للمجتمع دون تمييز.
- الإستفادة من البناء الإجتماعي لسكان المدن الجزائرية والأطر الأولية للعلاقات: وذلك من خلال توظيفها في خدمة أهداف "التنمية الحضرية" وتقويم الضبط الإجتماعي الحضري، أما بالنسبة للأهداف للتنمية الحضرية فتتمثل في توظيف الرأسمال الإجتماعي والمتمثل في التضامن والتعاون في تحقيق بعض الأهداف المتعلقة بالسكن وتخفيف العبئ على الدولة من خلال تجنيد هذه الموارد الهامة، وتأتي الأسرة على "رأس الرأسمال الإجتماعي" التي ينبغي تدعيمها وتخليصها من الفقر والعوز.
- أما بالنسبة للضغط الإجتماعي فيتعلق بتقوية روح الإنتماء الإجتماعي للأفراد والجماعات في الوسط الحضري، من خلال تقوية علاقات الجوار التي يمكن تحقيقها بوسائل كثيرة أهمها أسلوب تخطيط الأحياء السكنية وتوفير فرص الإختيار للمواطنين، الذي من شأنه المساعدة على الوقاية من إنتشار ظاهرة الجريمة والإنحراف.

الخلاصة:

لقد نتبعنا من خلال هذا الفصل لأهم المراحل التي مرّ بها المجال الحضري للمدينة الجزائرية، ولقد تبين لنا أنّه بالرغم من التحولات التي عرفت ملامحه العمرانية والديمغرافية والتخطيطية إلا أنّ ذلك لم يلعب دوراً كبيراً في ترسيخ الثقافة الحضرية لدى الفرد، ففي غياب الأطر المساعدة على القوانين التنظيمية والإجراءات الردعية أضحت المجال الحضري للمدينة الجزائرية حيزاً لإنتاج الظواهر الاجتماعية، أين تأثرت عناصره الإيكولوجية والديمغرافية والاقتصادية بمخلفات هذه الظواهر حيث تحولت إلى عناصر توحى بتريف المجال الحضري، ما أدى إلى إعادة النظر في أبعاده العاطفية والعلاقية والتنظيمية والجغرافية، حتى تصبح بحق تمثل الإنتماء الحقيقي للفرد إلى واقع حضري متعدد الأنساق: نسق معاش والمتمثل في المجال الحضري، ونسق نحاول معاشته والمتمثل في المجال الوظيفي والذي سنركز عليه في الفصل الرابع بالتطرق إلى الأداء الوظيفي كمعيار لقياس أداء العاملين.

الفصل الثالث
البلدية كأداة محلية
لتسيير المجال الحضري

تمهيد:

لقد خالصنا في الفصل السابق إلى أهم العوائق والتحديات التي تواجه المجال الحضري من خلال الجوانب السلبية خاصة للأشكال الحضرية التي أثرت بشكل واضح على النسيج الحضري للمدينة، إضافة إلى عدم التحكم في توجيه العمليات التي تمس تنظيم المجال الحضري، كل ذلك أضى ضرورياً على الدولة أن تبدي إهتماماً بما هو مطروح من إنشغالات على هذا المستوى، وأن تتخذ كل السبل والحلول الممكنة للحد من آثار الشكل الحضري الفوضوي الذي يعيق نمو مجال المدينة الحضري ويعرقل تطوره ويضرّ بجماليته، ما دفع بها إلى تفتيت وتوزيع سلطات الوظيفة الإدارية في الدولة بين الإدارة المركزية من جهة وبين وحدات وهيئات إدارية أخرى مستقلة ومتخصصة على أساس إقليمي جغرافي من جهة أخرى، وذلك بغية تخفيف الضغط على السلطة المركزية والتنازل بذلك على بعض من صلاحياتها كصلاحيات تسيير المجال الحضري لأهم الوحدات الأشد تطبيقاً للمركزية في أبرز صورها ألا وهي البلدية مع إحتفاظ الوصاية بحق الرقابة الإدارية على ما تمّ إنجازهِ وتجسيده على أرض الواقع.

وعليه كيف كانت البلدية قديماً في الجزائر؟

وماهي هيئات تسييرها؟

وكيف لعبت ولا زالت تلعب دور في تطوير المجال الحضري وتحسين من صورته

الجمالية؟.

المبحث الأول: تطور نظام البلدية

1 - البلدية في المرحلة الإستعمارية (1830 - 1962) : لقد كانت البلدية مثلها

مثل الولاية أداة لتحقيق طموحات الإدارة الإستعمارية وفرض هيمنتها ونفوذها. وقد كان يديرها مواطن من الإدارة الإستعمارية وهو متصرف المصالح المدنية ويساعده موظفون جزائريون خاضعون للإدارة الفرنسية، وهم القواد ويساعد هذا المتصرف في لجنة البلدية التي تتكون من أعضاء فرنسيين منتخبين وبعض الجزائريين معينين. لقد كانت البلدية مجرد أداة لخدمة الإدارة الفرنسية سواء كانت مدنية أو عسكرية، فقد كانت بعيدة كل البعد من أن تحقق طموحات الجزائريين. ولقد عمدت فرنسا إلى تطبيق هذه السياسة وبسط سيطرتها على المقاومة الجماهيرية الجزائرية عن طريق خلق ثلاث أصناف من البلديات:

أ - البلديات الأهلية: كانت موجودة في الصحراء وبعض الأماكن النائية الصعبة بالشمال إلى غاية 1880م، [وتميزت إدارة هذه البلديات بالطابع العسكري إذ تولى تسييرها رجال الجيش الفرنسي بمساعدة بعض الأعيان من الأهالي أطلقت عليهم تسميات مختلفة منها: القائد، الأغا، الباشا أغا، الخليفة، شيخ العرب]¹.

أ - البلديات المختلطة: كان هذا النوع من البلديات يغطي الجزء الأكبر من الإقليم الجزائري حيث وجدت في المناطق التي يقل فيها تواجد الفرنسيون بالقسم الشمالي من الجزائر، وترتكز هذه البلديات على هئتين:

- * المتصرف ويعينه الحاكم أو الوالي العام الذي يخضع له.
- * اللجنة البلدية التي تكون تحت رئاسة المتصرف مع عضوية عدد من المنتخبين الفرنسيين وبعض الأهالي الذين يعينون من طرف السلطة الفرنسية إستنادا إلى التنظيم القبلي القائم على أساس مجموعة بشرية يعرف بعضها البعض.

ج - البلديات ذات التصرف التام: وجدت هاته البلديات في مناطق التواجد

¹ - محمد الصغير يعلى، قانون الإدارة المحلية الجزائرية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 36.

المكثف للفرنسيين أي في المدن الكبرى والمناطق الساحلية، وكانت تخضع في تنظيمها إلى القوانين التي تضعها السلطة الفرنسية ومن أجل خدمة الأهداف المسطرة آنذاك، أنشأت بالبلدية هيئتين:

- * المجلس البلدي الذي ينتخب من طرف سكان البلدة الفرنسيون والجزائريون.
- * العمدة الذي يعين من طرف المجلس البلدي من بين أعضائه عن طريق الانتخاب، وكان الهدف من ذلك قمع الجماهير ومقاومة الثورة التحريرية.

وقد دعمت السلطات الفرنسية الطابع العسكري للبلديات وذلك بإحداث¹:

– الأقسام الإدارية الخاصة في المناطق الريفية.

– الأقسام الإدارية الحضرية في المدن.

وهي هيئات تقع تحت سلطة الجيش الفرنسي وتتحكم فعليا في تسيير البلديات.

2 – البلدية بعد الإستقلال:

أ – البلدية في المرحلة الإنتقالية (1962 – 1967): تعرضت البلدية في هذه المرحلة

لنفس الأزمة التي هزت باقي المؤسسات على إختلاف أنواعها وهذا بحكم مغادرة الأوروبيين أرض الوطن، ولقد أكدت الدراسات على أن أكثر من 1500 بلدية كانت مشلولة عن العمل بحكم ظروفها الصعبة على المستوى المالي والتقني، ولقد فرض هذا الفراغ على السلطة آنذاك أن تعمل على إنشاء لجان خاصة لتتولى مهمة تسيير شؤون البلدية يقودها رئيس وكلت إليه مهام رئيس البلدية. كما قامت السلطة أيضا بتخفيض عدد البلديات حيث أطلق على هذه المرحلة "مرحلة التجميع" لأنه جمعت فيها البلديات لتسهيل عملية تسييرها.

ولمساعدة البلديات على القيام بمهامها تم إنشاء لجان أخرى:

- * لجنة التدخل الإقتصادي التي كانت تضم ممثلين عن السكان وتقنيين يتمثل دورهم في تقديم آراء حول مشروع الميزانية، إلا أن هذه اللجان لم يتم تنصيبها في كثير من المناطق.

¹ – نفس المرجع السابق، ص 37.

* المجلس البلدي لتنشيط القطاع الاشتراكي الذي كان يضم ممثلين عن الحزب والجيش، وكانت مهمته الأساسية تنظيم ومتابعة المشاريع المسيرة ذاتيا.

ب - مرحلة التفكير في إنشاء قانون البلدية: لقد كان لدستور 1963 و ميثاق الجزائر وميثاق طرابلس بالغ الأثر في إبراز مكانة البلدية على المستوى الرسمي والإعتراف بدورها، ولعل من الأسباب التي دفعت السلطة آنذاك إلى ضرورة التعجيل في التفكير وإصدار قانون للبلدية هي:

أ - خضوع البلديات أثناء الفترة الإستعمارية للنظام القانوني الفرنسي مما أجبر السلطة إلى ضرورة التعجيل بإصلاح المؤسسات الموروثة ومنها البلديات.
ب - عدم مواكبة هذه النصوص لفلسفة الدولة المستقلة والتي تبين الإتجاه الاشتراكي بحسب النصوص الرسمية.

ج - رغبة السلطة في عدم إطالة الفترة الإنتقالية خاصة وقد نجم تباين محسوس على المستوى التطبيقي أو العلمي.

د - إعتبار دور البلدية أعظم من دور الولاية وذلك بحكم إقترابها أكثر من المواطن وبحكم مهامها المتنوعة، لذا وجب أن يبدأ الإصلاح منها أولا.

ج - مرحلة تطور قانون البلدية:

* **قانون البلدية لسنة 1967 م:** لقد تميز هذا القانون بالتأثر بنموذجين مختلفين هما النموذج الفرنسي والنموذج اليوغسلافي كل واحد بخصوصيته، ويبدو التأثير بالنظام الفرنسي خاصة بالنسبة لإطلاق الاختصاص للبلديات وكذا في بعض المسائل التنظيمية الأخرى بحكم العامل الإستعماري أمّا التأثير بالنموذج اليوغسلافي فيعود سره إلى وحدة المصدر الإيديولوجي والمتمثل في النظام الاشتراكي المنتهج وإعتماد نظام الحزب الواحد وإعطاء الأولوية في مجال التسيير للعمال والفلاحين.

* **قانون البلدية لسنة 1990 م:** وهذه المرحلة تميزت بخضوعها لمبادئ وأحكام جديدة أرساها دستور 1989 م وعلى رأسها إلغاء نظام الحزب الواحد، وإعتماد نظام التعددية الحزبية [ولم يعد في ظل هذه المرحلة للعمال والفلاحين أي أولوية في مجال الترشح كما

كان من قبل بعد أن ثبت هجر النظام الإشتراكي¹.

* قانون البلدية لسنة 2011 م: بالرغم من الإيجابيات التي ميزت قانون 80/90، إلا أنه عيب عليه لكثيرة النقائص التي يحتويها، لذا كان من الضروري سدها فظهر قانون 10/11 الذي يندرج في إطار الإصلاحات الشاملة التي باشرت فيها الدولة في قطاع الجماعات المحلية، والمتمثلة في إصلاح هياكلها (الدولة) وإرساء دولة الحق والقانون، لذا جاء هذا القانون لتكريس مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون المحلية لتحقيق مبدأ الديمقراطية، وكذا ترقية حقوق المرأة من خلال إعطاءها فرص واسعة للتمثيل في المجالس المنتخبة.

¹ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 138.

المبحث الثاني: كيفية إنشاء البلدية وخصائصها

1 - كيفية إنشاء البلدية: تنشأ البلدية بموجب تنظيم قانوني، وهذه الفكرة نصت عليها المادة الأولى من القانون 10/11 حين أشارت أن: (البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة، وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحدث بموجب قانون)، من هنا نستنتج أن للبلدية إقليم جغرافي معين ذو حدود معينة ومساحة معينة، يحتوى على عدد معين من السكان.

ويختلف الإقليم الجغرافي للبلدية من منطقة إلى أخرى وذلك لعدة عوامل سواء كانت طبيعية أو إجتماعية، كما أن للبلدية اسم يختار لها تبعا للتنظيمات وهذا لتسهيل عملية تمييز إقليم كل بلدية عن غيره، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من القانون المذكور أعلاه أين أكدت بأن: (للبلدية اسم وإقليم ومقر رئيسي). هذا ويتم تعيين وتحديد الحدود الإدارية للبلدية بموجب مرسوم صادر عن رئاسة الجمهورية، بناء على تقرير يرفع من طرف وزير الداخلية إلى رئيس الجمهورية، بعد أخذ وإستطلاع رأي المجالس الشعبية البلدية المعنية بهذا التداول، وإخطار المجلس الشعبي الولائي الذي تقع البلدية في نطاق حدوده الإدارية، وهذا ما ورد في المادة 07 من القانون 10/11، كما أشارت نفس المادة من نفس القانون إلى أن البلديات التي قد يقع عليها التعديل سواء في اسمها أو حدودها الإقليمية حيث نصت أن ذلك لن يكون إلا بموجب مرسوم تنفيذي كالمرسوم التنفيذي رقم 37/90 المؤرخ في 24 فبراير 1990 المتضمن تغيير اسم بلدية "توريرت" الواقعة في إقليم ولاية بويرة، [وعندما تدمج أو تضم بلدية لبلدية أخرى فإن البلدية الجديدة بعد عملية الإدماج أو الضم هي التي ستتخلف البلديات المستخلفة أي تستخلفها في حقوقها وإلتزاماتها القانونية]¹، وإذا تم إرجاع هذه البلديات إلى ما كانت عليه قبل التعديل فإن الحقوق والإلتزامات الخاصة بهذه البلديات تعود إليها، وهذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون 10/11 بحيث: (عندما تضم بلدية أو أكثر أو جزء من بلدية أو أكثر إلى بلدية

¹ - عمار عوايدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 1990، ص194.

أخرى تحول جميع حقوقها وإلتزاماتها إلى البلدية التي ضمت إليها).
وللإشارة فإن عدد بلديات التراب الوطني يقدر بـ 1541 بلدية حسب القانون 09/84 المؤرخ في 04 فبراير 1984 المتضمن إعادة التنظيم لإقليم البلاد.

2 - خصائص البلدية: من كل ما سبق نستخلص أن البلدية في

الجزائر تمتاز بمجموعة من المزايا الخاصة وخصائص ذاتية لعل أهمها:
أ - البلدية هي الوحدة أو الجماعة أو الهيئة الإدارية اللا مركزية الإقليمية التي تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وهذه الخاصية ذكرت أساسا في المادة الأولى من القانون 10/11 بقولها: (البلدية الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة...).

ب - يعتبر نظام البلدية في الجزائر صورة للامركزية الإدارية المطلقة، بحيث أن جميع أعضائها وجميع أعضاء هيئاتها ولجان تسييرها وإدارتها يتم إختيارهم بواسطة الإنتخاب العام والمباشر، ولا يوجد من بينهم أي عضو يتم تعيينه أو تكليفه مسبقا.
ج - تعتمد البلدية أساسا في النظام الإداري الجزائري على مواردها الذاتية في تلبية وتغطية نفقاتها وحاجات سكانها، فنظام البلدية تجسيد لمبدأ ديمقراطية الإدارة العامة.

د - لقد خول المشرع الجزائري للبلدية إختصاصات ووظائف مختلفة وواسعة مقارنة بالقانون البلدي الفرنسي.

هـ - يعد نظام الوصاية السياسية والإدارية على البلدية مركز [وهذا لأن كل الإختصاصات المقررة للبلدية وكافة الشروط والإجراءات يجب أن تعمل في نطاقها ووفقا لها، ولا يجوز الخروج عنها وإلا إعتبرت أعمال وتصرفات البلديات باطلة وغير مشروعة]¹، لأن البلدية تعد وحدة سياسية وإدارية وإجتماعية وإقتصادية، وتعد لا مركزية مطلقة في ظل مبدأ وحدة الدولة الدستورية والسياسية.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 195.

المبحث الثالث: هيئات تسيير البلدية

1 - المجلس الشعبي البلدي: يعد المجلس الشعبي البلدي هو الجهاز المنتخب الذي يمثل الإدارة الرئيسية بالبلدية وينتخب وفقا للمادة 65 من قانون الانتخابات الجديد لمدة خمس (05) سنوات عن طريق الاقتراع النسبي على القائمة، وله طريقة معينة في تشكيله وقواعد سيره ونظام مداولاته.

أما فيما يخص طريقة تشكيل المجلس الشعبي البلدي فيتشكل من عدة أعضاء ويختلف عددهم من بلدية إلى أخرى بحسب التعداد السكاني لكل بلدية، إذ هناك أنظمة تتجه إلى جعل من هذا المجلس فرصة لإشراك أكبر عدد ممكن من المواطنين في تحمل المسؤولية وإتخاذ القرارات وذلك بتوسيع عدد أعضاء المجلس، [وهناك أنظمة أخرى تتجه إلى تقليص عدد أعضاء المجالس الشعبية البلدية إلى أقصى درجة ممكنة وهذا بغية تمكينهم من الدراسة والمناقشة الوافية للمسائل والقضايا المطروحة على المجلس]¹.

إن النظام الانتخابي في الجزائر يحدد شغل مناصب المجالس المنتخبة بحسب عدد السكان، حيث أن عدد المقاعد المطلوب شغلها في المجلس يتحدد بعدد سكان الإقليم الناتج عن آخر عملية الإحصاء العام للسكان والإسكان، وهذا ما نصت عليه المادة 79 من قانون الانتخابات 01/12 حيث يكون:²

- * 13 عضو في البلديات التي يقل عدد سكانها عن 10000 نسمة .
- * 15 عضو في البلديات التي يتراوح عدد سكانها بين 10000 و 20000 نسمة .
- * 19 عضو في البلديات التي يتراوح عدد سكانها بين 20001 و 50000 نسمة .
- * 23 عضو في البلديات التي يتساوى عدد سكانها بين 50001 و 100000 نسمة .
- * 33 عضو في البلديات التي يتراوح عدد سكانها بين 100001 و 200000 نسمة .
- * 43 عضو في البلديات التي يساوي عدد سكانها 200000 نسمة أو يفوقه .

¹ - محمد حسن عواضة، الإدارة المحلية وتطبيقها في الدول العربية (دراسة مقارنة)، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، دون بلد وسنة النشر، ص 83.

² - الجريدة الرسمية، العدد 01 الصادرة سنة 2012، المادة 79 من القانون العضوي رقم 01/12 المؤرخ في 12 جانفي 2012 المتعلق بقانون الانتخابات.

هذا ويجدر التنويه [إلى أن قانون 10/11 لم يعطي أولوية لأي فئة من فئات المجتمع عن غيرها مثله في ذلك مثل قانون 87/90 وهذا خلافا للقوانين السابقة التي أولت أولوية لفئة العمال والفلاحين والثوريين]¹.

وما يمكن قوله في هذا الصدد أن قانون الانتخابات الجديد قد لجأ إلى زيادة حجم المجالس الشعبية البلدية، وذلك بعدما سجلت عدة حالات من الإنسدادات في العديد من البلديات حول مسألة تسييرها وذلك في ظل القانون القديم، لذلك فإن إتساع حجم المجلس البلدي سيسمح بتمثيل الاتجاهات السياسية المختلفة، ويوفر العدد الكافي لعضوية اللجان المختلفة ويحقق ربط جمهور أكبر بالمجلس المحلي، كما أن الإزدياد المستمر لعدد سكان الجزائر قد ساهم أيضا في تعديل قانون الانتخابات.

أما فيما يخص سير المجلس الشعبي البلدي فيمارس هذا الأخير [الإختصاصات المخولة له بموجب التداول، ويأخذ المجلس بأسلوب الإدارة الديمقراطية الحديثة إذ أن قراراته لا تتخذ إلا بعد البحث والإستقصاء وجمع البيانات والتداول في الأمر]²، حيث يجتمع المجلس الشعبي البلدي في دورة عادية كل شهرين (02) ولا تتعدى مدة كل دورة خمسة (05) أيام، بعدما كان عدد الدورات العادية في السنة أربعة (04) دورات أي بمعدل دورة كل ثلاثة (03) أشهر حسب المادة 14 من قانون البلدية القديم، وبالنسبة للدورات الإستثنائية فقد نصّت المادة 17 من قانون 10/11 المتعلق بالبلدية على أن المجلس الشعبي البلدي يجتمع في دورة إستثنائية كلما إقتضت الضرورة لذلك شريطة أن ترتبط هذه الضرورة بشؤون البلدية، وذلك بطلب من رئيس المجلس أو ثلثي أعضائه أو بطلب من الوالي.

ولقد نصّت المادة 23 من قانون البلدية على أن إجتماعات المجلس الشعبي البلدي لا تصحّ إلا بحضور الأغلبية المطلقة من المنتخبين أي أن المداولات تعتبر صحيحة بعد الإستدعاء الثاني بفارق 05 أيام كاملة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين وتكون جلسات

¹ - عمار بوضياف، نفس المرجع السابق، ص 138.

² - حسين مصطفى حسين، الإدارة المحلية المقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1982، ص 158.

المجلس علنية وتكون مفتوحة لمواطني البلدية ولكل مواطن معني بموضوع المداولة، ورغم أنه ليس للمواطنين الحق بالتدخل في النقاش والتداول فإنه من الناحية العملية أغلبية المجالس المنتخبة يرفض أعضائها ورئيسها حضور المواطنين بأي شكل من الأشكال ويتحججون غالباً بأن المداولات متعلقة بمسائل سرية وتتعلق بفحص حالات المنتخبين وبمسائل مرتبطة بالأمن، وهذا ما يتعارض مع مبدأ تأطير التشاور المحلي وتعزيز الديمقراطية المحلية وكذلك مبدأ تقريب الإدارة من المواطن.

أما بالنسبة لنظام الجلسات فإن المادة 27 من قانون البلدية توكله للرئيس، ويمكن لهذا الأخير طرد أي شخص غير منتخب بالمجلس يخل بالسير الحسن للجلسة بعد إنذاره، وما يلاحظ أن المشرع كان صريحاً في إبراز الجهة المخولة بإدارة الجلسة وفرض النظام فيها.

كما نصت المادة 29 من نفس القانون على أن الأمين العام للبلدية يقوم بضمان أمانة الجلسة وذلك تحت إشراف رئيس المجلس الشعبي البلدي، أما بالنسبة للمادة 30 فتتضمن على ضرورة الإشهار بالمداولات في الأماكن المخصصة للملاحظات وإعلام الجمهور خلال ثمانية (08) أيام الموالية لدخولها حيز التنفيذ، باستثناء الحالات التي نصت عليها المادة 26، ولقد ألزم المشرع بذلك بغية تمكين المواطنين من الإطلاع عليها.

2 - الهيئة التنفيذية: تتكون الهيئة التنفيذية للبلدية من رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يُعتبر المسؤول الأول في البلدية [ويُمثل الهيئة التنفيذية ويُنتخب من بين أعضائه وتضم الهيئة نائبان أو أكثر، ويتغير عددهم حسب عدد السكان]¹، ويتم تعيين جميع أعضاء الهيئة التنفيذية بالإقتراع السري وبواسطة الأغلبية المطلقة، وإذا لم يحصل أي مرشح على الأغلبية المطلقة لأصوات أعضاء المجلس الشعبي البلدي المشاركين في التصويت، يعاد الإقتراع ويتم الإكتفاء في هذه الحالة بالأغلبية النسبية فقط، وفي حالة تساوي الأصوات يتم إنتخاب أصغر المترشحين سناً في القانون الجديد.

ويتراوح عدد نواب رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي تتكون منهم الهيئة التنفيذية

¹ - جورج قوديل، بيار دلقولقيه، القانون الإداري، تر: منصور القاضي، الجزء الثاني، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 2011، ص 378.

للبلدية ما بين نائبان (02) و ثمانية عشرة (18) نائبا حسب عدد سكان الإقليم البلدي.

3 - اللجان البلدية: بغرض تمكين المجلس الشعبي البلدي من ممارسة إختصاصاته وجب تشكيل على مستواه ومن بين أعضائه لجان تتكفل بجوانب مختلفة من الصلاحيات المنوطة به، وكذا دراسة المشاكل والمسائل المتعلقة بالإدارة العامة للبلدية، على أن تتشكل هذه اللجان بموجب مداولة مصادق عليها بأغلبية أعضاء المجلس الشعبي البلدي، بناءً على إقتراح من رئيسه وهذا ما نصّت عليه المادة 32 من قانون البلدية الجديد. وقد قسّم المشرّع الجزائري اللجان البلدية إلى نوعين:

أ - اللجان الدائمة: يُشكّل المجلس الشعبي البلدي من بين أعضائه لجان دائمة يتراوح عددها بين ثلاثة (03) إلى ستة (06) لجان وهذا بالرجوع إلى التعداد السكاني للبلدية حيث أنه:

- إذا كان عدد سكان البلدية أقل أو يساوي 20000 نسمة فإنّ عدد اللجان الدائمة الواجب تشكيلها هو ثلاثة (03) لجان.
- إذا كان عدد سكان البلدية يتراوح بين 20001 و 50000 نسمة فإنّ عدد اللجان الدائمة الواجب تشكيلها هو أربعة (04) لجان.
- إذا كان عدد سكان البلدية يتراوح بين 50001 و 100000 نسمة فإنّ عدد اللجان الدائمة الواجب تشكيلها هو خمسة (05) لجان.
- إذا كان عدد سكان البلدية يفوق 100000 نسمة فإنّ عدد اللجان الدائمة الواجب تشكيلها هو ستة (06) لجان.

و تتكفل هذه اللجان بالمسائل المتعلقة بـ:

- الإقتصاد والمالية والإستثمار.
- الصحة والنظافة وحماية البيئة.
- تهيئة الإقليم والتعمير والسياحة والصناعات التقليدية.
- الرّي و الفلاحة والصيّد البحري.
- الشؤون الإجتماعية والثقافية والرياضية والشباب.

بج - اللجان الخاصة: وهي تلك اللجان التي رخص المشرع الجزائري للبلدية تشكيلها بصفة ظرفية وفقاً للمادة 33 من قانون البلدية الجديد وذلك بغرض التحقيق في أمر معين يخص إحدى المؤسسات التابعة للبلدية أو تجاوزات على مستوى مصلحة تابعة للبلدية أو دراسة مسألة لها طابع خاص، ويكون تشكيل هذه اللجان وفق إجراءات محددة يمكن إجمالها في:¹

- وجوب المصادقة على المداولة المتضمنة تشكيل اللجنة.
- النص الصريح على بأهداف اللجنة وتحديد وقت إنتهاء مهامها.
- وتبقى القواعد التي تحكم هذه اللجان الخاصة نفسها بالنسبة للجان العادية، بحيث أوجب المشرع في المادة 35 من قانون البلدية أن يضمن تشكيل اللجنة تمثيلاً نسبياً يعكس التشكيلة السياسية للمجلس، وهذا لتحقيق التوازن السياسي داخل هيئة المداولات، ويقوم برأسه ك لجنة منتخب بلدي يعينه المجلس، وتقوم اللجنة بإعداد نظامها الداخلي ويُعرض على المجلس الشعبي البلدي للمصادقة.

¹ - علاء الدين عشي، شرح قانون البلدية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 32.

المبحث الرابع: دور البلدية في تسيير وتهيئة المجال الحضري

إن البلدية بحكم ما يقتضيه التقسيم الإداري للبلاد، وبحكم الأهداف المسطرة على مستوى البناء الفوقي (الحكومة) فقد أوكلت لها عدة إختصاصات وصلاحيات ذات طابع المنفعة العامة في الإقليم البلدي، وذلك عن طريق مجلسها الشعبي الذي له الحق في إعراب عن توصياته في جل المواضيع ذات المصلحة العامة للبلدية والمتعلقة بالمجال الحضري وكيفية التعامل معه وتهيئته وتسييره وتنظيمه بهدف جعله عنصر محفز لتصحيح سلوك الأفراد المستغلين لهذا المجال، ويكون ذلك من خلال المداولات التي يعقدها هذا المجلس، كما يساهم وإلى جانب الدولة في التنمية الإقتصادية والثقافية والأمنية للمجال. ويمارس المجلس [معظم هذه الصلاحيات بصورة فعلية عن طريق لجانه الدائمة والخاصة]¹ التي تطرقنا إليها سابقا.

فالمجلس الشعبي البلدي [هو محور البلدية الذي تدور حوله الحياة العامة في البلدية وهو ممثل أبناء المنطقة المحلية والساكنين الأول على حسن سير الشؤون المحلية، لذلك نجد أن المشرع في قانون البلدية الجديد قد وسع نوعا ما من إختصاصاته، فالمتن في نصوص قانون البلدية يجد أن إختصاصات المجلس قد جاءت مطلقة وعامة، كما وردت متناثرة على أطراف المنظومة التشريعية والتنظيمية المختلفة]².

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد دور البلدية في تهيئة وتسيير المجال الحضري بغية تنميته إقتصاديا وإجتماعيا وثقافيا فيما يلي:

1 - تهيئة وتجهيز وتعمير المجال:

المجلس الشعبي البلدي في إطار التنمية الإقتصادية والإجتماعية في وضع البرامج الخاصة بالتجهيز والتخطيط المحلي في حدود الإمكانيات المتاحة وفقا للسياسة العامة للمخطط الوطني للتنمية الإقتصادية والإجتماعية، وفي هذا الصدد يمارس المجلس عدة صلاحيات تمس مختلف الجوانب لشؤون الإقليم وهو ما نصت عليه المواد من 107 إلى

¹ - عمر صدوق، دروس في الهيئات المحلية المقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص 104.

² - بوعمران عادل، البلدية في التشريع الجزائري، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 78.

121 من قانون 10-11 المتعلق بالبلدية، وتتمثل هذه الصلاحيات في:

أ - إعداد المخططات العمرانية: يتمتع المجلس الشعبي البلدي بصلاحيات إعداد المخططات التنموية والعمرانية على الصعيد المحلي حسب المادة 107 من قانون البلدية الجديد (10-11)، وأهم هذه المخططات:

* **المخطط التوجيهي للتهيئة العمرانية PDAU:** ويتم بمقتضاه تحديد مناطق التجمعات السكنية والتجهيزات العمومية لإستقبال الجمهور، والمناطق اللازم حمايتها وضبط الصيغ المرجعية لمخطط شغل الأراضي، وتقسم البلدية بموجب هذا المخطط الأراضي إلى أربعة (04) قطاعات حددتها المادة 19 من القانون 29-90 المتعلق بالتهيئة والتعمير وهي:¹

- القطاعات المعمرة.
- القطاعات المبرمجة للتعمير.
- قطاعات التعمير المستقبلية.
- القطاعات الغير قابلة للتعمير.

* **مخطط شغل الأراضي:** نصت المادة 34 من قانون 29-90 المتعلق بالتهيئة والتعمير على أن مخطط شغل الأراضي يحضّر من قبل رئيس المجلس الشعبي البلدي وتتم الموافقة عليه بعد مداولة المجلس، كما نصت المادة 37 من نفس القانون على أنه: "يحدد مخطط شغل الأراضي بالتفصيل في إطار توجيهات المخطط التوجيهي للتهيئة والتعمير حقوق إستخدام الأراضي والبناء..." وذلك بـ:

- التحديد المفصل للمناطق المعنية باستعمال الأراضي وتحديد حقوق البناء.
- تحديد الكمية الدنيا والقصوى من البناء المسموح به المعبر عنها بالمتر المربع.
- ضبط القواعد المتعلقة بالمظهر الخارجي للبنايات وتحديد الإرتفاعات.
- تحديد الأحياء والشوارع والنصب والمواقع التذكارية.
- تحديد مواقع الأراضي الفلاحية الواجب حمايتها.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 52 الصادرة سنة 1990، القانون 29-90 المؤرخ في: 1990/12/01، المتعلق بالتهيئة والتعمير.

- تحديد المساحة العمومية والمساحات الخضراء ومميزات طرق المرور.

أما فيما يخص تنمية البلدية وإقامة الإستثمارات بها فقد نصت المادة 109 من قانون البلدية على أنه [إقامة أي مشروع إستثمار أو تجهيز على إقليم البلدية وجوب أخذ الرأي المسبق للمجلس الشعبي البلدي]¹، عكس ما ورد في مشروع القانون الذي نصت المادة 114 منه [تخضع إقامة أي مشروع إستثمار أو تجهيز على إقليم البلدية إلى الموافقة المسبقة للمجلس الشعبي البلدي ولا سيما في مجال حماية الأراضي الفلاحية والتأثير على البيئة]²، وقد تم تعديل هذه المادة [تجنباً لتعارض القرارات بين السلطات المحلية في إنجاز الإستثمارات أو إقامة مشاريع التجهيز على إقليم البلدية وكذا وجوب الأخذ بعين الإعتبار إمكانيات البلدية ومكونات المجلس الشعبي البلدي]³.

ب - الرقابة الدائمة لعمليات البناء: إن البلدية باعتبارها القائمة على المجال الحضري التابع لإقليمها فإنها تلعب دوراً هاماً في [مراقبة إحترام تخصيصات الأراضي وقواعد إستعمالها كما تسهر على المراقبة الدائمة لمطابقة البناء للشروط المحددة في القوانين المعمول بها]⁴، وذلك باشتراط الموافقة للمجلس الشعبي البلدي على إنشاء أي مشروع في إقليم البلدية يتضمن مخاطر من شأنها الإضرار بالبيئة، وهذا ما نصت عليه المادة 144 من قانون البلدية الجديد وذلك بهدف المحافظة على الطابع الجمالي للبلدية وكذا مكافحة السكنات الهشة والغير قانونية [كما يمكنها أيضاً القيام أو المساهمة في تهيئة المساحات الموجهة لإحتواء النشاطات الإقتصادية أو التجارية أو الخدماتية كتنظيم الأسواق المغطاة والغير مغطاة]^(*).

أما في القطاع السكن فقد نصت المادة 119 من قانون البلدية على أنه من صلاحيات هذه الأخيرة توفير الشروط التحفيزية للترقية العقارية العمومية وتنشيطها وذلك بترقية برامج السكن وإنشاء التعاونيات العقارية المساعدة على ذلك، بالإضافة إلى وجوب قيامها

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 19 الصادرة سنة 2011، قانون البلدية 11-10، المادة 109 المتضمنة إقامة المشاريع الإستثمارية و/أو تجهيز على إقليم البلدية.

² - المادة 114 من مشروع القانون المتعلق بالبلدية المقدم من طرف الحكومة بتاريخ 2011/03/01.

³ - لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات بالمجلس الشعبي الوطني، التقرير التمهيدي لمشروع قانون البلدية، فبراير 2011، ص 84.

⁴ - علاء الدين عشي، نفس المرجع السابق، ص 29.

(*) انظر المادتين 115 و118 من قانون البلدية الجديد.

بتسمية كافة المنشآت والتجهيزات والتجمعات السكنية والشوارع وكافة الفضاءات المتواجدة في مجالها الحضري.

ج - حماية التراث العمراني والمواقع الطبيعية: تتمتع الجزائر بأماكن تاريخية معتبرة ونظراً للتغيرات التي طرأت على تنظيم المصالح المكلفة بهذا الجانب، سواء أكانت وزارات أو مديريات أو دوائر أثرية، فإن الإهمال جعل الكثير من هذه الآثار يندثر بعوامل التعرية الطبيعية وعمليات السرقة وقلة الترميم، وتحويلها إلى مساكن أو أغراض أخرى.

والبلدية التي تفتخر بوجود مثل هذه المآثر التاريخية والفنية في إقليم مجالها الحضري [ملزمة معنويًا بالمحافظة عليها والعمل على ترقيتها بواسطة أيام ثقافية لتمجيدها وتحافظ عليها وتعرف بها]¹. وتكرس هذا الالتزام أيضا في القانون البلدي حيث ورد في المادة 176 منه بإلزام البلدية بمساهمة المصالح التقنية المؤهلة لذلك على المحافظة على التراث العمراني والثقافي وحماية الأملاك العقارية.

2 - دور البلدية في القطاع الاجتماعي والثقافي: لا يقتصر دور البلدية الأساسي في تحقيق التنمية فقط وإنما [هو دور 98 مواجهة المشاكل التي تدخل في إطار الخدمة العمومية كالأمن والصحة والتربية والرياضة والسياحة وغيرها]². وقد إختزل المشرع المواد المتعلقة بهذه الحالات في فصل واحد، تضمن مادة واحدة عكس ما تضمنه القانون القديم من تناثر هذه المواد على مختلف الفصول، ويمكن ذكر مختلف هذه المجالات فيما يلي:

أ - المجال المدرسي وما قبل المدرسي: تقوم البلدية على ضوء المقاييس الوطنية العامة، وعلى ضوء الخرائط المدرسية المرسومة والمبرمجة بإنشاء مؤسسات التعليم الابتدائي، كما تضمن توفير وسائل صيانتها، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 122 من قانون البلدية، كما يقع على عاتقها إنجاز المطاعم

1 - الجريدة الرسمية، العدد 44 الصادرة سنة 1998، القانون 98-04 المؤرخ في 1998/08/15 المتعلق بحماية التراث الثقافي

2- دحو ولد قبيلة، "الأسس السياسية لمشروع القانون الجديد للإدارة الإقليمية"، مجلة الفكر البرلماني، مجلس الأمة، العدد الأول، ديسمبر 2003، ص 88.

المدرسية وتسييرها، وللإشارة فإنّ هذه الفقرة تعتبر من البنود التي أضافها المشرع لصلاحيات البلدية في القانون الجديد، كما عهد إليها مهام توفير النقل المدرسي. أمّا بالنسبة للتعليم ما قبل المدرسي فقد أناط المشرع للبلدية في حدود إمكانياتها وعند الإقتضاء إتخاذ ما يلزمها من تدابير وإجراءات بغية ترقية الطفولة، وذلك من خلال إنشاء رياض الأطفال والحدائق المخصصة لهم، وكذا ترقية التعليم التحضيري والتعليم الثقافي والفني.

ب - المجال الرياضي والثقافي: للبلدية إختصاصات في مجال الشبيبة والرياضة [إذ بإمكانها تأسيس أيّ خدمة أو مركز يساهم في تطوير الشبيبة وتفتحها]¹، كما نجد ذلك في نص المادة الثانية (02) من المرسوم رقم 81-377 الذي يحدد إختصاص البلدية في قطاع الشبيبة والرياضة، والذي ينص على أنّ البلدية مكلفة بإنجاز التركيبات الرياضية البسيطة مثل ساحات الألعاب الرياضية، ملاعب وقاعات مختلف الرياضات، أحواض السباحة كما تُكَلّف بتنظيم²:

- جولات رياضية.
 - تبادل زيارات الشباب بين البلديات.
 - التظاهرات الجماعية للشباب.
 - تنشيط المهرجان الرياضي البلدي.
 - تنشيط الجمعيات الرياضية.
- كما تتولى البلدية في مجال الهياكل الأساسية الثقافية بإنجاز مؤسسات ثقافية بلدية والعمل على صيانتها مثل: قاعات العروض والأفراح، المكتبات البلدية، كما تسعى البلدية في هذا المجال إلى³:
- تشجيع إنشاء الجمعيات الثقافية.

¹ - حسين فريجة، شرح القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 198.

² - الجريدة الرسمية، العدد 52 الصادرة سنة 1981، المادة 02، المرسوم رقم 81-371 المؤرخ في 1981/12/26 الذي يحدد صلاحيات الولاية والبلدية وإختصاصهما في قطاع الشبيبة والرياضة.

³ - الجريدة الرسمية، العدد 52 الصادرة سنة 1981، المرسوم رقم 81-382 المؤرخ في 1981/12/26 الذي يحدد صلاحيات الولاية والبلدية وإختصاصهما في قطاع الثقافة.

- الحث على المطالعة اليومية.

- تنظيم المعارض والأسابيع الثقافية.

- الحفاظ على الفنون الشعبية.

ج - المجال الاجتماعي والسياحي: للبلدية كامل الحق المبادرة في كل ما بشأنه حماية

الفيئات المحرومة إجتماعيا، سواء نتيجة للكوارث الطبيعية كالزلازل والفيضانات أو سوء ظروف المعيشة كالسكن والتكفل باليتامى وضحايا الإرهاب والمتشردين وعابري سبيل على سبيل الإستثناء، كما تلتزم البلدية بدعم مسار التضامن المحلي عن طريق العناية بالمحاور التالية:

- السكن حيث تسعى البلدية إلى تحسي الصورة العامة للمجل الحضري عن طريق

القضاء على الأكواخ والبناءات الفوضوية وذلك بتقديم المساعدة خاصة في إطار إعادة هيكلة الأحياء القديمة.

- التشغيل أين تتم هذه العملية بالتنسيق مع مختلف القطاعات، كقطاع التكوين المهني

والفلاحة والطرق والوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، وهذا بمساعدة الشباب الراغب في العمل بإتباع الإجراءات الإدارية التي تمكنه من إنشاء ورشات أو تعاونيات أو حتى مؤسسات صغيرة.

أمّا بالنسبة للمجال السياحي فقد نص المرسوم رقم **372/81** الذي يحدد صلاحيات

البلدية في القطاع السياحي وذلك في المادة الثانية (02) منه أنّ من صلاحيات البلدية إنشاء الفنادق والفنادق الحضرية الصغيرة، محطات الطرق، المطاعم ، المراكز العائلية، ساحات التخيم، حظائر التسلية، الحمامات المدنية الصغيرة، المحطات المناخية الصغيرة، الشواطئ المهيئة، كما تتولى صيانتها وتسييرها و إستغلالها [ويجب عليها أن تسهر على تطبيق القوانين والأنظمة الرامية إلى تقدم السياحة، ولها في سبيل تحقيق هذه الغاية أن تحدث كل هيئة ذات منفعة محلية يكون لها طابع سياحي، كما تتخذ الإجراءات

اللازمة للمحافظة على المعالم السياحية والمناطق التاريخية والآثار¹ لتصبح وجهة للمختصين ومحطة للمعجبين والسواح [وهذا كله يزيد البلدية وسكانها وزناً على المستوى الدولي، وقد يساهم في تطوير حركة السياحة والتجارة والفنون والثقافة]².

3 - دور البلدية في الحفاظ على الصحة والنظافة: ممّا لا شكّ فيه أنّ صحة مستغلي المجال مرتبطة بنظافة هذا الأخير، وتلعب البلدية دوراً هاماً في هذا الصدد حفاظاً على سلامة المواطن ضدّ الأمراض والأوبئة، وهذا من خلال تطبيق القوانين التي نصّت على ذلك، خاصة ما جاءت به المادة 123 من قانون البلدية، ويمكن تلخيص دور البلدية في هذا الصدد فيما يلي:

أ - دور البلدية في محاربة التلوث والملوثات: أثّرت سياسة التنمية المتسارعة التي إنتهجتها السلطات المحلية سلّبا على البيئة، سواء تعلّق الأمر بالتوازن البيئي أو على الفلاحة أو الهواء، وذلك من خلال القضاء على التشجير لتوسيع من الأراضي الصالحة للبناء، أو إنجاز مصانع تساهم في رمي نفاياتها دون الإكتفاف لا بمعالجتها ولا حتى إفرازاتها.

وبغرض الوقوف في وجه هذه الظاهرة أوكل المشرع للبلدية بمساهمة المصالح التقنية للدولة وكذا بالتنسيق مع مختلف المتعاملين سواء مستثمرين أو هيئات عمومية مهمة دراسة كل الأخطار التي يمكن أن يتسبب فيها مشروع قبل القيام به، وهذا بدراسة تقنية وإقتصادية وإجتماعية لأيّ مشروع يُنجز فوق تراب البلدية، وللوصول إلى تحقيق هذه الأهداف تقوم البلدية بوضع الإجراءات التالية تحت التنفيذ والمتابعة:

- تسيير النفايات و ذلك من خلال إنشاء أماكن التفريغ العمومي وتكون منظمة ومحروسة.

- محاربة التلوث عن طريق العمل على إخراج المؤسسات التي تفرز نفايات خطيرة المتواجدة داخل التجمعات السكنية إلى خارج المحيط حتى لا تساهم في أخطار صحية أو

¹ - حسن فريجة، "الرشادة الإدارية ودورها في تنمية الإدارة المحلية"، مجلة الإحتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، العدد 06، أبريل 2010، ص 89.

² - العمري بوحيط، البلدية (صلاحيات، مهام، أساليب)، دون ذكر دار النشر، الجزائر، 1997، ص 123.

طبيعية، وكذا فرض رقابة صارمة على مختلف المؤسسات وجعلها تحترم إجراءات محاربة التلوث.

ب - دور البلدية في صيانة الطرقات: نصّ المرسوم رقم 385/81 المتعلق بصلاحيات البلدية والولاية في قطاع المنشآت القاعدية على أنّ للبلدية دوراً هاماً في مجال إنشاء الطرقات وصيانتها، ذلك لما لها من أهمية كبيرة في حياة الفرد اليومية وإبراز الصورة التي يجب أن يكون عليها المجال الحضري، وقد خولت المادة الأولى من هذا المرسوم للبلدية مهمة تطوير شبكة الطرقات وكذا مختلف طرق المواصلات، خاصة الطرق ذات الأهمية الكبرى من الناحية الاقتصادية والثقافية والسياسية، لذي يتعين على البلدية بوصفها هيئة قاعدية القيام بـ:¹

- شق الطرق البلدية وجعلها عصرية.
- إنجاز جميع الأشغال الكبرى عبر الطرق البلدية.
- إنشاء أيّ مصلحة تقنية ملائمة تتخصص للقيام بالصيانة الإعتيادية لشبكات الطرق والمياه في البلدية.
- صيانة أعمدة الإنارة العمومية.

ج - دور البلدية في الحفاظ على الصحة العامة: في أغلب الأحيان يعتبر مسؤولوا البلديات بأنّ الحفاظ على صحة المواطن هي مهمة لا تدخل في صلاحيات البلدية، وتراهم لا يعيرون إهتماماً لأيّ نشاط من شأنه المساهمة في الحفاظ على صحة المواطن. وعلى الرغم من أنّ هذا الدور الحيوي الذي ينبغي أن تؤديه مصالح أخرى وخاصة مصالح الصحة العمومية إلا أنّ القانون الجديد قد أوكل صراحةً هذه المهمة للبلدية، وقد تجسّد ذلك من خلال المرسوم 374/81 الذي يحدد صلاحيات الولاية والبلدية في قطاع الصحة، حيث نص قانون البلدية هذا في مادته الخامسة (05) على أن تتولى البلدية الأعمال الآتية في إطار الوقاية وتنظيم المجال:

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 52 الصادرة سنة 1981، المرسوم رقم 385/81 المؤرخ في: 1981/12/26 الذي يحدد صلاحيات الولاية والبلدية و اختصاصاتهما في قطاع المنشآت الأساسية القاعدية.

- التلقيح لحفظ الصحة المدرسية.

- حماية الأمومة والطفولة عن طريق التربية الصحية.

- مكافحة ناقلات الأمراض المعدية.

هذا وبخصوص نظافة المجال الحضري، فنجد إنتشار ظواهر سلبية مرتبطة بالمياه والنظافة العمومية والحيوانات المتشردة، إذ أنّ هذه العناصر الثلاثة تتسبب في تدهور الصحة الفردية والجماعية ونظراً لقلة الوقاية وإنعدام الإجراءات اللازمة لحماية الصحة العمومية على مستوى المجال أدى إلى ظهور أمراض خطيرة خاصة تلك المتنقلة عن طريق المياه كالقوليرا والتهاب الكبد الفيروسي.

وعلى إعتبار أنّ البلدية هي المالكة القانونية لقنوات صرف المياه، فهي المسؤولة على كلّ خطر يمسّ صحة المواطن لذلك وجب عليها وضع مخططات معينة بغية الحفاظ على صحة المواطن أولاً ونظافة المحيط ثانياً وذلك من خلال:

* وضع مخطط لمواجهة حالات العطب والتصلّيح مع إشعار المواطن بذلك.

* توفير المواد الأساسية لمعالجة المياه سواء لدى مصالح البلدية (ماء الجافيل...)، أو لدى مصالح الصحة (مخابر، مواد التحليل...).

* مواجهة الحالات الإستثنائية خاصة في حالة إنقطاع المياه، أو ظهور خلل في الشبكات وذلك بإنشاء خلية لإعلام المواطنين بكلّ عطب، والقيام بإجراءات التحقيق الوبائي لمعرفة أسباب ظهوره وإتخاذ الإجراءات الوقائية لتجنب تنقل العدوى.

بالإضافة إلى كلّ ما سبق فقد لعب إنتشار الحشرات والحيوانات المتشردة في ظهور الأمراض المتنقلة والتي يعود سببها أصلاً إلى عدم إحترام إجراءات النظافة الفردية والجماعية سواء في الطرّق المستخدمة في رمي النفايات المنزلية، أو طرق حفظ وعرض المأكولات في محلات الأكل السريع خاصة والمحلات التجارية عامة. وقد ساهم غياب الرقابة والإجراءات الردعية على تمادي الفرد في سلوكاته الغير حضرية إلى درجة يصعب على مسيري المجال الحضري من توجيه هذا السلوك وتصحيحه بالإعلانات والحملات التوعوية.

وما يمكن قوله في الأخير أنّ القوّة القانونية لهذه الإجراءات يمكن التحقق منها من

خلال حدوث الكوارث الطبيعية وما شابه ذلك، فإذا إستطاعت الهيئات تجاوز هذه المرحلة بأقل الأضرار فهذا يعني أننا وصلنا إلى مرحلة النضج والوعي الفكري، أمّا إذا بقينا مجرد ملاحظين في أحلك الظروف فهذا يعني أنّ هناك خلل في الصيغة التنفيذية للمنظومة القانونية بصفة خاصة والنسق الحضري بصفة عامة.

الخلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نستخلص أنّ البلدية ذات بعد إستراتيجي في التقسيم الإداري للجزائر حيث إعتبرت نقطة جوهرية في كل عمليات التخطيط والتهيئة العمرانية للمجال الحضري أين خول لها القانون إدراج في خططها التنموية برامج موجهة خصيصاً لمقاومة التسيب الحضري الناتج عن التوسع العشوائي للأحياء والمناطق الحضرية في شكل غير مخطط وغير منظم، ولقد عرفت هذه الهيئة (البلدية) تطوراً في تصنيفها القانوني وشكلها الإداري والمهام الموكلة إليها نظراً لما عرفتته الجزائر من تغير في بناها التحتية خاصة في الجوانب السياسية والإقتصادية والثقافية، ومن ثمّ الحراك الإجتماعي الذي نجم عن ذلك، ما جعل الإدارة على مستوى البلدية تتولى مهام تفعيل آليات التسيير الحضري للمجال.

الفصل الرابع
الأداء الوظيفي
كمعيار لتقييم الأفراد العاملين

تمهيد:

لقد خالصنا فيما سبق سبق إلى حقيقة مفادها أن المجال الحضري بمختلف عناصره وعلى مدى الأزمنة والعصور المتعاقبة لا يمكن دراسته بمعزل عن مختلف التأثيرات التي يمكن أن يحدثها هذا الأخير على الفاعلين الاجتماعيين المستغلين له، وعلى اعتبار أن الفرد ذو أدوار إجتماعية متباينة تمكنه من تحقيق الاندماج الاجتماعي والمهني فمن الضروري معرفة كيفية تفاعل الأفراد مع هذا الوسط في ظل مجال حضري متباين وعلى اعتبار ما قد تلعبه البلدية من أجل خلق مجال حضري يمكن معاشته في ظل تباين إمكانياتها، فكيف يمكن أن يكون لهذا المجال الحضري تأثير على الأفراد في محيطهم المهني، وهذا لن يتأتى لنا إلا بتسليط الضوء على عنصر هام عادة ما يتخذ المختصون كمعيار أساسي لتصنيف وترتيب المنظمات في المحيط الذي تتواجد فيه ألا وهو الأداء أو بالأحرى أداء الأفراد والمنظمات الذي خصصنا له هذا الفصل باعتباره يعطي لنا صورة على مدى نجاعة السياسات الحضرية التي تآثر في إستجابة الأفراد داخل المنظمة سواء بتحسين أدائهم أو بتخفيضه، وعليه كان من الضروري علينا توجيه بحثنا في هذا الصدد نحو معرفة:

- * العوامل التي تؤثر في الأداء.
- * حالات عن الأداء الإبداعي المتميز.
- * كيف يمكن قياس أداء المنظمات ؟.
- * ما هي مؤشرات النجاح الإداري ؟.

المبحث الأول: مقومات الأداء المتميز للأفراد والمنظمات.

تلعب الموارد البشرية دور مهم لكل منظمة سواء كانت خدماتية أو إقتصادية خاصة فيما يتعلق بالتفاعل بين هاتيه المنظمات في حد ذاتها والأفراد العاملين بها، وتعتبر مهارات الأفراد وأفكارهم وطاقاتهم وإلتزاماتهم من أهم العناصر المشكلة للمورد البشري، غير أن هذه المنظمات قد لا تراعي الجانب الإنساني وتكون محبطة للمواهب البشرية ما يؤدي إلى مقاومة النظام من قبل الموظف، فعندما يحس هذا الأخير أن مسؤوله المباشر يسعى في طلبات لا فائدة منها لمعرفة ما يقوم به العاملين فإنهم يبدؤون بالبحث عن طرق للدفاع عن أنفسهم أو حتى الإنتقام، إلا أن هذا لن يحدث إذا عملت المنظمات على تقديم الحوافز للأفراد مقابل تحقيقهم لأهدافها.

لقد برزت عدة تساؤلات فيما يخص المنظمات الحديثة تركز على دور الإدارة إتجاه الأفراد [هل هو دور المسيطر الذي لا يراعي الجانب الإنساني أم هو الدور الذي يلبي الحاجات البشرية للأفراد والعاملين؟ وهل أن المنظمات تستنفذ العاملين وعندما تشعر بأنها لا بد أن تستغني عنهم في أوقات أخرى تسعى إلى التخلص منهم وإنهاء خدماتهم]¹. تساعد هذه الأسئلة في معرفة حجم وقوة المنظمات الحديثة، إذ تشير الإحصائيات إلى أن البلدان التي أولت أهمية للجانب البشري قد تزايدت ثروتها التي تتفقها فيما بعد لدعم المؤسسات، وشهد القرن العشرين تطوراً للقطاع الخاص وكذا للشركات الوطنية المتعددة الجنسيات والتي تكون القرارات السياسية والإقتصادية المتعلقة بها في يد الهيئات العالمية العملاقة. إذن كيف يمكن للأفراد التمتع بالحرية والكرامة في ظل هذه الشركات؟، وللإجابة على هذا السؤال لا بد من فهم العلاقة الموجودة بين الأفراد والمنظمات.

إن إطار الموارد البشرية ينبثق من البحوث والنظريات المبنية على الافتراضات

التالية:²

¹ - سهيلة عباس، القيادة الابتكارية والأداء المتميز (حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري)، دار المعارف للنشر، ط1، الأردن، 2004، ص 94.

² - نفس المرجع، ص 95.

- تتواجد المنظمات لتلبية الحاجات البشرية (وليس العكس).
- إنّ المنظمات والأفراد بحاجة إلى بعضهم البعض (المنظمة بحاجة إلى الأفكار والطاقات والمواهب، والأفراد بحاجة إلى الوظائف والأجور وفرص العمل).
- عندما يكون التوافق بين الفرد والمنظمة ضعيف جداً، فإن أحدهما أو كليهما سيعاني، فالمنظمات ستستغل الأفراد أو يسعى الأفراد لإستغلال المنظمات أو الإثنين معاً.
- إنّ التوافق الجيد بين الأفراد والمنظمة يعود بالفائدة على كلا منهما: إذ سيجد الأفراد عملاً ذا قيمة ومرضي، وتحصل المنظمات على المواهب البشرية والطاقة التي تحتاج إليها.

المبحث الثاني: حالات عن الأداء المتميز الإبداعي.

1 - مدى تأثير العامل على المنظمة: يعتبر العامل بمثابة الإطار المرجعي الذي تتحدد بموجبه سمعة المنظمة بحيث يلعب دور كبير في المحافظة على سمعتها وحتى إسمها لأنه يمثلها ومن هذا المثل يتبين لنا ذلك [نفترض أن أحد العمال المسؤولين عن نقل الأمتعة لشركة طيران معينة في مطار معين ليس على درجة عالية من الأداء والدافعية للعمل، ولنفترض بأن الطائرة وصلت متأخرة وعليه نقل الأمتعة من هذه الطائرة إلى طائرة أخرى في دقائق قليلة فلا يتعب ويبقي الحقائق في مكانها إنتظاراً لإقلاع الطائرة الأخرى الذاهبة إلى نفس المكان بعد ستة ساعات تصل المسافرة إلى المدينة ولديها إجتماع مهم، تحتاج إلى وثائق مهمة موجودة في حقائبها، تذهب إلى الإجتماع متذمرة فيتعاطف معها زملائها...]¹. فما هو تأثير هذه الحادثة على أداء هذه المسؤولة خلال هذا الإجتماع؟.

من خلال هذا السؤال يتضح لنا جليا أن شبكة المواصلات كعنصر من عناصر المجال الحضري قد تلعب دور جد مهم في تحديد درجة فعالية أداء الموظفين، فمن خلال المثل ورغم التعاطف الذي تلقته هذه المسؤولة من طرف زملائها إلا أن أدائها قد لن يكون في مستوى أداء زملائها بسبب:

- التوتر الذي سببته لها هذه الحادثة.

- سوء إختيار شركة طيران على قدر عالي من الإحترافية.

- التقدير الخاطئ للوضعية الحرجة التي قد تصادفنا في حياتنا اليومية.

2 - ربط التعفيز بالأداء: يمكن التمييز بين ستة (06) خطوات بإمكانها دفع العاملين

إلى تحسين أدائهم الوظيفي بصورة واضحة وهي:

- مساعدة العاملين على التطوير وتحسين أدائهم ويكون ذلك عن طريق تحديد المسؤوليات، بمعنى آخر إشراك العمال في تحمل قدر من المسؤولية بالحجم الذي يتناسب

¹ - نفس المرجع السابق، ص 108.

مع المهام الموكلة إليه.

- وضع برنامج يبين قياسات الأداء ومستويات العمل وذلك لتفادي الذاتية في تقييم أداء الموظفين وبالتالي العمل على التقليل من العناصر المتسببة في الإحتجاجات العمالية والسيطرة عليها.

- تحديد حجم مسؤولية العاملين وذلك للحفاظ على النسق الإجتماعي داخل المنظمة وتفعيل دور الإتصال الرسمي بين العمال.

- تبين طريقة أداء العمل بحيث لا يمكن معاقبة العامل على أداء مهمة معينة بينما الإدارة لم تكلف نفسها بتوضيح وشرح كيفية القيام بهذه المهمة.

- المتابعة الدورية للعمل بغية تحديد الإنحرافات في الأداء والعمل على تصحيحها في حينها.

- إستخدام نظام المكافآت والعمل الجماعي لرفع مستوى الأداء عند العمال، وذلك لتجنب التكتلات بين العمال التي من شأنها خلق جو غير مرغوب فيه داخل المنظمة.

3 - تحفيز العاملين على تحمل وتقبل المسؤولية: إنَّ تقبل المسؤولية وتحملها من قبل العاملين هو بمثابة قفزة نوعية في السياسة المنتهجة من طرف المنظمات الحديثة أين بدأت تسعى في التقليل من مسؤولية المدير مثلاً وتوكيلها إلى العمال من أجل تحفيزهم على الأداء المتميز، وهذا يكون عن طريق منحهم الثقة بالنفس. ونلاحظ أن الأسلوب التسلطي لم يعد مجدياً، إذ يكون العاملين متذمرين طوال الوقت بسبب الضغوطات التي يمارسها عليهم المجال الحضري، ويعتبرون الإدارة بذلك ندا لهم ويجب إعطائهم فرصة لتخلص من الكبت الذي سببه لهم هذا المجال، عن طريق تحسيسهم بدورهم الفعال في نجاح المنظمة وهذا ما يسمح بإمتصاص غضبهم وتفادي الانفجار الإجتماعي.

4 - تجنب ومكافحة العوامل المحبطة للتحفيز: لقد إعتدنا القول أنَّ المدير هو القائد الأول داخل المنظمة، يؤثر في العاملين ويتأثر بنتيجة أدائهم هذا حسب الطريقة المتبعة من طرفه فإذا سعى على عدم تقييم دائم لعملهم كي لا يحبط من إبداعهم وحبهم للمهمة الموكلة لهم فإنه من جهة أخرى يعتر صوتهم المدافع عن حقوقهم لدى المدير العام بخصوص مثلاً السكن الإجتماعي بمختلف صيغته وكذا حقهم في النقل والمطعم

وتوفير سيارات الإسعاف للنقل الإستعجالي...وهذا سيجنب المؤسسة تكاليف ممكن أن تعصف بمستقبلها.

المبحث الثالث: أثر الأداء في نجاح المنظمة

1 - أبعاد الأداء: لقد كان لعملية تحديد أبعاد الأداء دور جد هام في بروز اتجاهات نظرية تعتني بالجوانب التي من الضروري الإعتماد عليها أثناء هذه العملية، ولهذا نجد رأيين متباينين في ذلك فالبعض يركز على الجانب الإقتصادي للأداء كونه مرتبط بمباشرة بالمردودية الإقتصادية للمنظمة، والبعض الآخر يأخذ بعين الاعتبار الجانب التنظيمي والاجتماعي وهذا من منطلق أن الأداء مفهوم شامل.

أ - البعد الإقتصادي للأداء: إن نجاح المؤسسات والمنظمات لا يمكن قياسه إلا إذا قمنا بإستقراء نتائج أداء العاملين في هذه المؤسسات من الناحية الإقتصادية، فالأداء الفعال بذلك هو المؤشر على نجاح السياسات الإقتصادية لأي منظمة، فبواسطته تتحدد عتبة المردودية المراد الوصول إليها من طرف المؤسسة، وذلك باستعمال طرق وأساليب وتقنيات محددة مسبقا.

ب - البعد التنظيمي للأداء: يقصد بالبعد التنظيمي الطرق والكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها¹، ومنه يصبح لدي مسيري المؤسسة معايير يتم بواسطتها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية وأثرها على الأداء، للإشارة فإن هذا القياس يتعلق بالهيكل التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية الإقتصادية، وهذا يدل على أنه بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية آخر الناتج عن المعايير الاجتماعية والإقتصادية تختلف عن تلك المتعلقة بالفعالية التنظيمية.

إن للمعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية دور جد هام في تقويم الأداء حيث تسمح للمؤسسة بإدراك الصعوبات التنظيمية في الوقت المناسب من خلال مظاهرها الأولى قبل أن يتم إدراكها من خلال تأثيراتها الإقتصادية.

ج - البعد الاجتماعي للأداء: يشير هذا البعد إلى مدى تحقيق الرضا لدى أفراد المؤسسة على إختلاف مستوياتهم لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشر على وفاء الأفراد لمؤسساتهم، وتكمن أهمية هذا الجانب في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر

¹ - الشيخ الداوي، نفس المرجع السابق، ص 219.

سلبا على المدى البعيد إذا بقيت المؤسسة تهتم بالجانب الإقتصادي فقط على حساب الجانب الإجتماعي لأفرادها [...] فكما هو معروف في أدبيات التسيير أن جودة التسيير في المؤسسة ترتبط بمدى تلازم الفعالية الإقتصادية مع الفعالية الإجتماعية¹. لذا فإنه من الضروري الإهتمام بالجانب الإجتماعي والعلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة إذا أرادت أن تضمن ولاء موظفيها وبالتالي التقليل من الأخطاء المهنية.

2 - العوامل المؤثرة في الأداء: إن الأداء باعتباره عنصر لا يستهان به في تحديد مدى الفعالية التي وصلت إليها المنظمات من الناحية التنظيمية والإجتماعية والإقتصادية فهو يؤثر ويتأثر بمختلف العوامل التي من شأنها أن تلعب دوراً بارزاً في تحديد التغيرات المرتقبة على مستوى هذا الأداء، ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى داخلية وخارجية وبيئية.

أ - العوامل الخارجية: وهي تلك العوامل التي ليس لها علاقة بالعامل ولكن بالوسائل المسخرة من طرف المنظمة لأداء مهمة معينة، ويمكن تلخيصها فيما يلي:²

- تغيير في جودة المادة وخواصها رغم مطابقتها للمواصفات.
 - تغييرات في كفاءات المعدات أو الأدوات خلال مدة الإستغلال.
 - تغير ظروف العمل وذلك لتغيرات في طريقة أدائه.
 - ضرورة تغيير في درجة الإنتباه العقلي تؤثر على الأداء.
 - الجو والظروف المحيطة، لها دور في الأداء.
- وإذا تمعنا النظر في هذه العوامل لإستنتاجنا ضرورة إعادة تأهيل العمال من طرف الإدارة حتى يتمكنوا من مسايرة التغيرات الحاصلة ومطابقة قدراتهم مع الظروف الجديدة.
- ب - العوامل البيئية:** ويقصد بها تلك العوامل الخارجية والتي لها علاقة مباشرة بالمجال البيئي والحضري للعامل، ويكون تأثيرها في غالب الأحيان على السلوك والأداء تأثيراً ذا خلفية إجتماعية محضة ترتبط أساساً بدرجة الترفيه والتحضر لهؤلاء العمال والموظفين، وهذا ما ركز عليه إبن خلدون من خلال رؤيته إلى أن الحضارة غاية

¹ - نفس المرجع السابق، ص 219.

² - القيروني محمد قاسم، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2002، ص 120.

ال عمران البدوي هو في الواقع يشير إلى قاعدة [المتصل الحضري - الريفي الذي يشير إلى وجود نوع من التدرج القائم بين المجتمعات في درجة الترفيف والتحضر... وتستند فكرة المتصل الريفي - الحضري من الناحية النظرية على إفتراضين أساسيين:

- * الأول: أن المجتمعات المحلية تتدرج بشكل مستمر ومنظم من الريفية إلى الحضرية وفقا لعدد من الخصائص أهمها حجم المجتمع بشريا وعمرانيا.
- * الثاني: يرى أن التدرج يصاحبه بالضرورة إختلافات أو فروق متسقة في أنماط السلوك بحيث أن درجة الانسجام والثبات المميزة للمجتمع المحلي في مراحله الأولى تسير إلى التغير والتبدل بعد تحوله إلى مجتمع حضري، وتظهر تلك الفروق خاصة في النواحي الثقافية والأنماط المعيشية للسكان، وكلما زاد حجم المجتمع كبرا، إزداد معه تشابك السلوك نظرا لتوسع نسيج العلاقات الإجتماعية¹.

ج - العوامل الداخلية: تعتبر هذه العوامل جزءاً لا يتجزأ من الحياة العملية للعامل وهي تؤثر على حركته وطريقة عمله بصورة واضحة، وتكون عادة سببا في ظهور نتائج الأداء التالية:

* تغيرات في جودة المنتج.

* تغيرات في قدرة العامل.

* الشعور بالتفاعل إتجاه المنظمة.

لهذا على كل منظمة أن تراعي هذه العوامل حتى يتمكن العامل أن يؤثر ويتأثر بعمله وكذا المنظمة التي يعمل بها في آن واحد.

3 - أسباب تحدي أداء الأفراد العاملين: لكي يكون أداء الموظفين ذو مستوى عالي لابد من توفر [...]الباعث على العمل²، وسير العمل في بيئة مناسبة، وعند إنخفاض الأداء فهم أول من يشعر بذلك الإنخفاض ويكون لديهم إستعداد لتحسين

¹ - حسين خريف، المدخل للإتصال والتكيف الإجتماعي، مخبر علم الإجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005، ص 52 - 53.

² - تيسفا جبير يدين، تحديات القيادة للإدارة الفعالة، تر: سلامة عبد العليم حسن، دار الفكر للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص 169.

أدائهم، ولكي يتم ذلك لابد من أن يتوفر عندهم الشعور بدعم الإدارة لهم، والإحساس بأنهم جزء من المؤسسة، وبأن مساهماتهم تؤثر على المؤسسة وبأنهم جزء من مصالحها وإهتماماتها.

وهناك مصادر كثيرة يمكن أن تحفزهم على رفع مستوى أدائهم، ومن أهم العوامل التي تساعد على ذلك إحتياجاتهم النفسية الشخصية لنيل إستحسان الآخرين [ويعتبر كل من الشعور بالأمان الوظيفي، والترقية، والحوافز، وزيادة المرتبات مكافآت على الأداء المتميز]¹، فيما نرى في ثقافتنا أن أسباب تدني الأداء الوظيفي نابعة من داخل الفرد، بينما هناك العديد من الأسباب الخارجة عن إرادة الشخص (الموظف)، ومن بين أهم هذه الأسباب ما يلي:

* نظام المكافآت الغير مناسب يؤدي إلى نقص في الكفاءة [فعلى سبيل المثال تقييم أداء فريق وكانت المكافآت تعتمد فقط على أداء الأفراد، فسوف تنخفض درجة إستعداد الأفراد لقضاء وقت وبذل مجهود كبير في القيام ببعض الأشياء التي لم تكن مرتبطة بشخص معين وبالتالي سوف تقل كفاءة الفريق]².

* موقف وسلوك الموظفين الذين غالبا ما يكون سلبيا إتجاه العمل أو يظهرون سلوكيات غير لائقة حتى ولو كان أدائهم جيدا وهذا سيؤثر سلبا على أداء الآخرين.

* الإشراف الغير الملائم، بحيث أحيانا يكون الإشراف على الموظفين معتبرا وأحيانا ضئيلا فمن المستحسن أن يكون الإشراف على الموظف الجديد باستمرار، لأن ما يكون سهلا وواضحا بالنسبة لأعضاء فريق العمل غالبا ما يكون صعبا بالنسبة للموظف الجديد حتى بعد تدريبات أولية، وبالتالي إذا نقص الإشراف على هذا الموظف فإنه سيشعر بالضغط والإحباط، مما يؤثر على الأداء الوظيفي، كما أن الإشراف الكثير يدل على عدم ثقة الإدارة بالموظفين [فإذا لم يكن الموظف يستحق ثقة المدير فلا بد أن يخبره بسبب نقصان تلك الثقة]³، بحيث أن الإشراف الزائد

¹ - نفس المرجع السابق، ص 169.

² - نفس المرجع، ص 169.

³ - نفس المرجع، ص 169.

يقلل من الروح المعنوية للموظفين وينقص من ثقتهم في أنفسهم.

* عدم التوافق بين مهارات الموظفين ومتطلبات الوظيفة، وهذا يعود عادة إلى نقص مهارة الموظفين، وإحتياجهم إلى بعض التدريبات، فعدم التوافق يكمن في توظيف موظفين مهرة في وظائف لا تستغل تلك المهارات، ولكن يجوز توظيف موظفين مهرة في تلك الوظائف التي لا تستغل كل مهاراتهم وذلك لفترة قصيرة، لأن طول تلك الفترة سوف يقلل من الروح المعنوية للموظف، وغالبا ما يكون عدم التوافق راجع لغموض الوظيفة أو نتيجة لإختيار موظفين غير أكفاء للعمل في المؤسسة.

* ضعف قنوات الإتصال، بحيث إذا لم يفهم الموظفون كل ما هو مطلوب منهم سيؤثر ذلك على أدائهم وأداء زملائهم، وبالتالي فلا تتماشى توقعاتهم وأمالهم مع توقعات إدارة المؤسسة [...] وينتج نقصان الإتصال عن عدم توافر مبادئ ومعايير للأداء ولا للإنتاج وذلك إذا كانت تلك المقاييس غير لائقة بطبيعة العمل¹.

* عدم الارتباط بين الأداء والمكافآت، بحيث يجب مكافأة الأداء الجيد، وهذه المكافآت تكون على عدة أشكال، إما شهادات تقديرية، أو الترقية، أو زيادة المرتب، أو الحوافز أو الهدايا، أو إعطائهم إجازة تعويضية، أو الإلتفات إلى ظروفهم الإجتماعية من أجل تحسينها، ولكن المكافآت الغير مناسبة أسوأ من عدم وجدها أصلا، فعندما يتم مكافأة الموظف على أداء معين يجب أن تكون هذه المكافأة متناسبة للجهد المبذول وإستعداد الموظف على تأدية هذه الوظيفة وفقا للمعايير المطلوبة، وعليه على الإدارة عند شروعها في إعداد نظام المكافآت أن تأخذ بعين الإعتبار الفروقات الذهنية والمرفولوجية لموظفيها وذلك لتجنب النتائج العكسية لعملية تحفيز الموظفين، كما أن مكافأة موظفين غير أكفاء يعني أنك تقول لهم أن أدائهم جيد، وبالتالي فلن يبذلوا جهدا إضافيا لتحسينه والأسوأ عند المؤسسة هو عدم مكافأة الموظفون الأكفاء مكافأة جيدة بحيث سيرون أنه لا فائدة من رفع مستوى أدائهم، ومن هنا يمكن القول أن تقييم أداء الموظفين لن يكون موضوعيا إذا:

♦ نقص التدريب على العمل، ونقص الإشراف والتوجيه للموظفين من أجل تحسين

¹ - نفس المرجع السابق، ص 170.

كفاءاتهم.

♦ كانت الأهداف غير واقعية، بحيث يجب أن تكون الأهداف مناسبة للمؤسسة وللموظفين، ولا بد أن تكون الأهداف طموحة ولكن في نفس الوقت لا بد أن تكون ممكنة التحقيق.

4 - قياس الأداء المنظمة: يعتبر الأداء الجماعي للأفراد داخل المؤسسات من بين المعايير الهامة لقياس أداء هذه الأخيرة بحيث تحكمها علاقة تبعية، بمعنى آخر علاقة طردية أين يتبع أداء المنظمة كل تغير يحدث في الأداء الجماعي للموظفين، وبما أن المنظمة هي خلية إجتماعية تتفاعل عناصرها ببعضها البعض من أجل تحقيق الهدف المسطر فإن تقييم أداء هذه العناصر يكون بتحليل وقياس أداء المنظمة الذي يعتبر الواجهة التي تعرف من خلالها مستوى الأداء الجماعي في كل مؤسسة. ومن منطلق أن المؤسسة تعبر عن أدائها خلال الأرباح التي تحققها وذلك من وجهة نظر مفكري النظرية الإقتصادية الجزئية فإن قياس أدائها سوف يأخذ بعين الاعتبار النتائج المالية والمحاسبية المحققة خلال دورة مالية واحدة.

لكن هذه الطريقة وهذه النظرية تطورت بحكم ما عرفه المحيط الإقتصادي والإجتماعي من تغيرات، مما دفع بالمسيرين إلى إيجاد طرق وأدوات جديدة تمكنهم من قياس أداء المؤسسة والتعبير عنه بصورة أدق بحيث [...] تستخدم المؤسسة للتعرف على مستوى أدائها الفعلي مجموعة من المؤشرات تظهر التطور الذي حققته مسيرتها نحو الأفضل أو نحو الأسوأ مع الإشارة إلى وجود طرق تقليدية في قياس الأداء وأخرى حديثة...¹.

وبحكم بحثنا الذي يندرج في إطار دراسة سوسيولوجية للأداء فإنه من الأجدر بنا التركيز على الطرق الحديثة التي يمكن إعتماها أيضا في الدراسات السوسيولوجية بشيء من المرونة في التطبيق بعدما إنتقدت الطرق التقليدية مع نهاية السبعينات القرن الماضي لإعتماها التام على الجانب المادي في التحليل وإهمالها للأبعاد الأخرى كالبعد الإجتماعي

¹ - الشيخ الداوي، نفس المرجع السابق، ص 223.

والإستراتيجي وعلى سبيل المثال لا الحصر يتبين لنا في المؤشرات التالية: [الإنتاجية، القيمة المضافة، فائض الإستغلال الخام، النتيجة الصافية (ربح أو خسارة) والعائد على الإستثمار، المردودية المالية، المردودية الإقتصادية، القيمة المضافة الإقتصادية...]¹، وكما نلاحظ أنها كلها مؤشرات تهتم أكثر بالبعد المادي على حساب البعد الإستراتيجي والسوسيولوجي في قياس الأداء داخل المنظمة الذي يمكننا من التوصل إلى توافق الأداء المحقق مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة ومنه ربط الأداء الحالي بالأداء المستقبلي للمؤسسة لتحديد بعدها الإنحرافات وتصحيحها.

وإنطلاقاً من هنا يمكن تحديد أهم الطرق الحديثة لقياس الأداء فيما يلي:

أ - بطاقة قياس الأداء المتوازنة *Balanced score card*: والتي يطلق عليها أيضاً تسمية بطاقة الأهداف الموزونة [وتكمن أهمية هذه البطاقة في توضيح الرؤية للمؤسسة بشأن ترجمة إستراتيجيتها إلى أفعال، وتوجه هذه البطاقة على وجه الخصوص إلى المديرية العامة باعتبارها وسيلة قيادة للمؤسسة وقد بين كل من "نورتن" و"كابلان" Norton et Kaplan الفوائد التالية لإستعمال بطاقة قياس الأداء المتوازنة:

- * التركيز على التنظيم ككل.

- * تساعد على تكامل البرامج المختلفة للمؤسسة...

- * تحديد المقاييس الإستراتيجية نحو المستويات الأقل مثل وحدة العاملين.

- * تمكين الموظفين من تحديد المطالب الخاصة بتحقيق أداء إجمالي ممتاز]².

ب - لوحة القيادة *Tableau de bord*: والتي تعرف على أنها عبارة [عن وسيلة تسيير تجمع بين المؤشرات المالية والغير مالية المناسبة لقيادة أداء النشاط الذي يمارسونه]³.

وقد تعود لوحة القيادة بالفوائد التالية على المنظمة بـ:⁴

¹ - نفس المرجع السابق، ص 223.

² - نفس المرجع، ص 224.

³ - نفس المرجع، ص 224.

⁴ - نفس المرجع، ص 224.

- * منح المعلومات المناسبة للأشخاص المناسبين.
- * تمكين مختلف المسؤولين من المعلومات وليس فقط المديرية العامة.
- * توفير المعلومات لكل شخص الذي هو بحاجة إليها في المؤسسة لقيادة أداء الوحدة التي يرأسها مع ضمان توافق في المعلومات المقدمة لجميع الوحدات.
- إضافة إلى مقاييس بطاقة قياس الأداء المتوازنة و لوحة القيادة ظهرت هناك سبع مقاييس أخرى تداول على وضعها عدة باحثين من بينهم "كلارك رود" و"فليب كروبار" والتي [...] تعرف بالمقاييس الأساسية Les mesures centralisées يمكن تطبيقها لقياس أداء المؤسسات الصناعية والخدمية¹، حيث أن التطبيق الصحيح لهذه المقاييس دون إهمال المؤشرات الأخرى في عملية القياس سيحسن من أداء المنظمة.
- وفيما يلي تذكير بهذه المقاييس السبعة:²

- **المقياس الأول:** تسليم العمليات الذي يقصد به التسليم الممتاز ويتم الحكم على ذلك من خلال مجموعة من العناصر تتمثل في الجودة، الآجال، الكمية، الشكل، الوثائق.
- **المقياس الثاني:** صحة العمليات المتتبا بها ويتم حسابه كما يلي:

الطلب المقرر - الطلب الحقيقي

$$\text{نسبة أداء المؤسسة} = \frac{100 \times \text{الطلب المتتبا به}}{\text{الطلب المقرر}}$$

الطلب المتتبا به

- **المقياس الثالث:** تخفيض الآجال وذلك عن طريق التخفيض المستمر لآجال العمليات المراد إنجازها.
- **المقياس الرابع:** الجودة التي يتم الحكم عليها من خلال عدد العيوب بالنسبة لمليون وحدة معالجة، وهو المؤشر الذي يمكن تطبيقه أيضا على مختلف وظائف المؤسسة.
- **المقياس الخامس:** إحترام البرنامج الذي يقصد به إحترام وتطبيق جميع العمال لبرامج العمل التي يتم تسطيرها من طرف المؤسسة، ويمكن حسابه كما يلي:

¹ - نفس المرجع السابق، ص 224.

² - نفس المرجع، ص 224 - 225.

عدد النشاطات أو الأوامر المنجزة في الساعة

$$100 \times \frac{\text{عدد النشاطات أو الأوامر المنجزة في الساعة}}{\text{عدد النشاطات أو الأوامر المبرمج إنجازها في المدة المحددة}} = \text{نسبة أداء المؤسسة}$$

عدد النشاطات أو الأوامر المبرمج إنجازها
في المدة المحددة

– **المقياس السادس:** إدخال منتجات جديدة في الساعة، وهو المقياس الذي يتم حسابه بالعلاقة التالية:

عدد الأوامر الخاصة بمنتجات جديدة في الساعة

$$100 \times \frac{\text{عدد الأوامر الخاصة بمنتجات جديدة في الساعة}}{\text{عدد الأوامر الواجب أدائها في المدة المحددة}} = \text{نسبة أداء المؤسسة}$$

عدد الأوامر الواجب أدائها في المدة المحددة

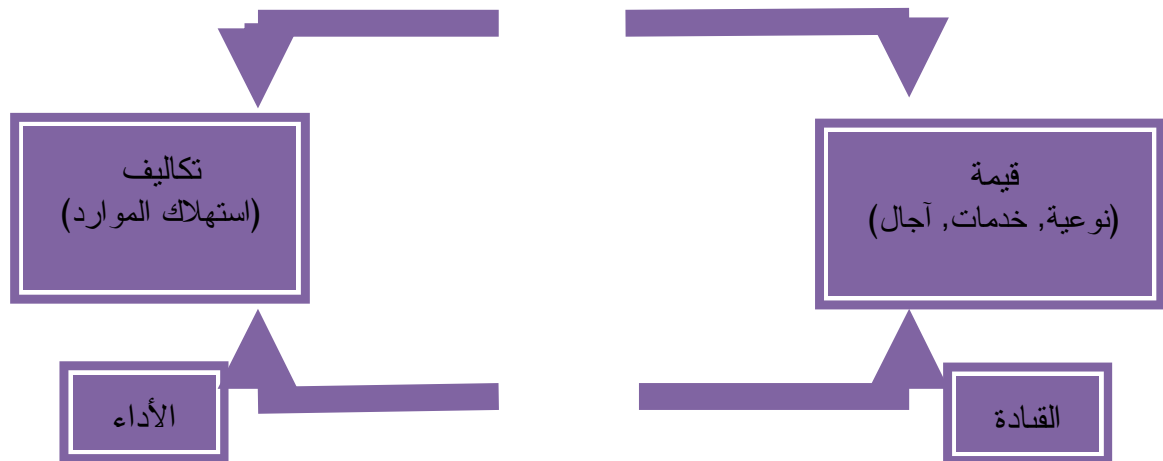
المقياس السابع: السرعة والذي يقصد به سرعة تقديم قيمة مضافة للمنظمة، ويحسب وفقا للعلاقة التالية:

الزمن المستغرق لتقديم قيمة مضافة

$$100 \times \frac{\text{الزمن الكلي للنشاط}}{\text{الزمن المستغرق لتقديم قيمة مضافة}} = \text{نسبة أداء المؤسسة}$$

الزمن الكلي للنشاط

الشكل رقم (05): تطور مفهوم الأداء



وما يمكن إستنتاجه من كل ما سبق أن الأداء أضحي من المصطلحات التي مازالت تشغل إهتمام عدد كبير من الكتاب والمفكرين والباحثين في حقل التسيير نظرا لما يتصف به هذا المفهوم من ديناميكية وتطور منذ تاريخ ظهوره الأول، فإذا أرادت أي منظمة التميز والتفوق على منافسيها ما عليها إلا الإعتماد على الأداء كوسيلة فعالة للتأكد من مدى تحقيق أهدافها الإستراتيجية.

5 - مؤشرات قياس النجاح الإداري في المؤسسة: بعدما تطرقنا في العنصر السابق إلى قياس أداء الأفراد والمنظمات فإنه يعد ضروريا الوقوف على الكيفية التي يمكن لنا بواسطتها تحديد مدى النجاح الإداري الذي وصلت إليه أي مؤسسة من المؤسسات، وذلك عن طريق تحديد المقاييس التي تسمح لنا القيام بهذه العملية والتي يمكن تحديدها في:

* الفاعلية

* الكفاءة

* الإنتاجية

* الكفاءة الإنتاجية

ولقد إعتبرت الفعالية والكفاءة هما المحددان لمدى النجاح الإداري والإدارة الناجحة، بعدهما تم إضافة مؤشرين آخرين مرتبطين هما الإنتاجية والكفاءة الإنتاجية.

أ - الفعالية: وتتمثل في تلك [العلاقة النوعية... بين المدخلات أو الموارد المستخدمة وبين المخرجات أو النتائج المحققة بغض النظر عن التكلفة...]¹، من هنا فإن الفعالية ستمكننا من معرفة مدى تحقيق الأهداف المسطرة عن طريق إيجاد المزيج المناسب بين هذه الموارد بالشكل الصحيح لأداء ما يجب أدائه من أعمال دون غيرها مع مراعاة الآجال المحددة لذلك ومن هنا فإن [تقييم الأداء يهدف أساسا إلى تقييم الأداء الحالي المنجز من طرف المأجور بغرض مقارنتها مع معيار تم تحديده من قبل أو أداء المأجورين الآخرين الذين يشغلون مناصب مشابهة ...]² مما يسمح فيما بعد لمديرية الموارد البشرية

¹ - أحمد سيد مصطفى، المدير و تحديات العولمة، دون دار النشر، القاهرة، 2001، ص 66.

² - pereti (J.M.), gestion des ressources humaines, viewbert, 10^{eme} édition, paris, 2007, p 305.

من وضع برامج تصحيحية لكل إنحراف في أداء العاملين. من خلال ما سبق يمكن القول أن الفاعلية تقاس كما يلي:

الإنتاج الفعلي

= الفاعلية

الإنتاج المخطط

لكن في المؤسسات الخدمية التي يصعب فيها قياس بعض عناصر المخرجات أو النتائج يكون قياس الفاعلية أكثر مناسب من قياس الكفاءة باعتباره دليلاً على مدى النجاح في تحقيق الأهداف ودرجة نجاعة السياسة المنتهجة من طرف المؤسسة.

ب - الكفاءة: باعتبار أن المؤسسة هي مجموعة من الموارد المادية والبشرية فإننا نقول عليها أنها ذات كفاءة إذا تمكنت من إستخدامها بالقدر المناسب وفقاً لمعايير محددة بمعنى [يتطلب بلوغ الكفاءة وزيادتها حسب إستغلال الموارد المتاحة دون إهدار...]¹ كأن لا يترك مثلاً العمال بدون عمل يكلفون به، أي أن الكفاءة في هذه الحالة هي الوصول إلى العمالة الكاملة، حتى من ناحية الحياة على كم هائل من المعلومات ذات قيمة وفي نفس الوقت مكلفة، ولكن في المقابل لا تأخذ بعين الإعتبار، فهذا يعتبر نقص في الكفاءة ولهذا فالمسؤول الناجح هو الذي يعمل على تجنب هذا القصور من ناحية إستغلال الموارد فيقوم مثلاً بتصميم جداول للعمل حيث يكون للعاملين دائماً أعمالاً يؤديونها دون تعطل.

ج - الإنتاجية: يستخدم هذا المعيار لقياس أداء الفرد أو القسم أو الإدارة و... هي تعبير عن قدر الناتج المحقق من إستخدام قدر معين من المدخلات أو الموارد في فترة زمنية معينة...² وهذا يعني أننا نستطيع أن نحكم على إنتاجية موظف ما أو إدارة ما على أنها في إرتفاع أو إنخفاض إذا قمنا بتحديد الحد الأدنى للأداء فتجاوزه يعني أننا إستخدمنا مواردنا المتاحة بطريقة مكنتنا من الحصول على أكبر عائد ممكن من الموظفين

¹ - أحمد سيد مصطفى، نفس المرجع السابق، ص 67.

² - نفس المرجع، ص 68.

والعكس صحيح أي إذا حققنا أداء أقل من الحد المطلوب فهذا يعني أن هناك خلل في استثمار الموارد المتاحة وعلى ذلك فالإنتاجية هي علاقة كمية بين حجم المخرجات وحجم أحد أو بعض أو كل المدخلات.

د - الكفاءة الإنتاجية: بعدما تطرقنا إلى الكفاءة ثم الإنتاجية فيما سبق فإن الكفاءة الإنتاجية هو مصطلح أعم و أشمل ومتكامل خلافا للمصطلحين السابقين كل على حدى بحيث أن الكفاءة الإنتاجية [...] هي القدرة على استخدام مدخلات أو موارد خلال فترة معينة وفق معايير الجودة والجدولة، بما يؤدي لزيادة إنتاجية المنظمات...¹.

إن القدرة على السيطرة على هذه المعايير السالفة الذكر سيكون المؤسسة من النمو والتمركز الجيد في محيطها كما أنها ستسعى فيما بعد إلى غزو أسواق أخرى لتوسع نشاطها أكثر فأكثر [...] لكن لهذا الهدف...تقابله ديناميكية داخلية، إرادة سياسية تميل إلى أهداف تدعو للحياة، والحاجة للنمو من أجل الدخول في المنافسة².

¹ - نفس المرجع السابق، ص 69.

² - bienaymé (A), la croissance des entreprises, bordas, dechaux, paris, 1971 p 05.

المبحث الرابع: الهوية الاجتماعية كمحدد لفعالية الأداء

تعتبر الهوية الاجتماعية عنصر أساسي لمعرفة مدى التفاعل بين الفرد والآخر أو بين جماعة وأخرى في مواجهة شيء أو موضوع معين، سواء كان هذا الشيء واقعياً أو خيالياً، اجتماعياً أو مادياً وذلك حسب S.mocovici سنة 1984، وعليه فإن الهوية [تشكل وتعرف وتدرس بواسطة العلاقة مع الآخر، فهي ضرورية للآخر، وهي غير منفصلة عن الرابطة الاجتماعية وعن العلاقة مع المحيط]¹ وهنا تتداخل إشكالية الهوية مع إشكالية العلاقات بين الأفراد والمنظمات وبين عمليات المقارنة والتعرف والتفرقة، فيظهر بعد جديد في تحديد الهوية وهو دور الآخر. وعليه فإن هوية الفرد بصفة عامة وهوية الموظف بصفة خاصة تتكون من ثلاث عناصر أساسية:

- من الصورة التي يشكلها هذا الموظف عن نفسه.
 - من الصورة التي يريد هذا الموظف أن يوصلها للآخرين خاصة زملائه.
 - من الصورة التي يرسلها له الآخرين (الزملاء خاصة) عن نفسه.
- من هذا المنطلق فإن الهوية الاجتماعية للموظف لا تتفصل عن الثقافة التي تتغذى منها، فالفرد منا بداخله كائنين أحدهما إجتماعي أو ما يسمى بالضمير الجمعي الذي يعبر عن الأنساق والأفكار والأحاسيس والعادات المكتسبة من الجماعة التي ينتمي إليها، لأن هذا الكائن الجمعي هو من مكونات النواة الثقافية، وكائن خاص الذي يعبر عن شخصية الفرد وعلى إعتبار الوسط الوظيفي مجموعة من الهويات والمرجعيات الاجتماعية فهناك جدلية قائمة بين "نحن" و"أنا" وعليه فإن الهوية الاجتماعية هي المشاركة الوجدانية الجماعية وهي أساس كل أنواع ودوائر الهويات فهي ترسي الشعور بالهوية من خلال الشعور بالانتماء أو بالقيمة المرجعية.

وتعتبر الهوية الجماعية أو الجمعية عنصر تجانس وتماسك للمجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة حيث يجب أن تطفئ "نحن" على "أنا"، ويبرز ذلك بشكل حاد كلما حصل شعور بالخطر فتذوب الهوية الفردية في الهوية الجماعية لمقاومة ما من شأنه

¹ - محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 154.

المساس بخصائص الهوية، ويؤكد هذا المعنى Oroil.M حين يقول [إن الهوية الفردية والهوية الجماعية تربطهما علاقة تكامل وليس عنصر الإقصاء، وأن الهوية تظهر في كل الحالات كنتيجة للفوارق والإختلافات]¹، لذلك نجد [كلما تعرضت مجموعة أو أقلية إلى ضغوط معينة كلما طالبت بهويتها مثل ما حصل في البوسنة والهرسك والكوسوفو]²، ومن هذا المنطلق تظهر ما يسمى بالمكانة التي يحتلها الفرد في وسطه (المهني والحضري) والدور الواجب عليه تقمصه لإثبات هذه المكانة.

*** المكانة والدور:** إن مكانة الإنسان ودوره في وسطه الوظيفي تعطيه قيمة وإعتباراً، كما أن مكانة هذا الوسط ودوره في المجتمعات والأمم لها تأثير قد يكون إيجابياً وقد يكون سلبياً على تصور الفرد في وسطه الوظيفي، لذاته ومن ثم لهويته.

إن المكانة تعني [مجموعة التكاليف (الواجبات، الحقوق، الصلاحيات والإمكانيات) المتعلقة بوضعية ما يشغلها فرد أو مجتمع داخل بنية إجتماعية أو دولية والتي يتحدد من خلالها سلوك ومواقف الآخرين إتجاهه، وبالتالي فإن المكانة تكشف للفرد أو المجتمع عن قيمته كما يتصورها الآخرون. وأما الدور فهو التعبير الوظيفي للمكانة أو بعبارة أخرى فهو الجانب الديناميكي للمكانة الإجتماعية، وهناك علاقة قوية جداً بين أداء الأدوار (مجموعة السلوكيات لأداء الوظائف التي تملئها المكانة) وبين الهوية]³ وهذا ما ذهب إليه Rocheblave-spenle حين يقول [يمثل الدور على مستوى الجماعة نموذجاً سلوكياً واحداً لكل من يشغل نفس المكانة، وعليه فإن الدور يشكل إجماعاً ويعبر عن قيم ومعايير ثقافية، كما يظهر الدور على مستوى الإتصال بين الأشخاص في سلوكيات متبادلة في إطار عمليات تفاعلية تتجاوب مع توقعات الآخرين وتتناسب مع وضعيات محددة. وأما على مستوى الشخصية فالدور يمثل إتجاهاً وموقفاً نحو الآخر كما يحافظ على العلاقة القوية مع الشخصية العميقة أي مع الذات]⁴.

¹ - Oriol (M), «les identités collectives en question», in: bulletin IDERIC, 1989, p 08.

² - محمد مسلم، نفس المرجع السابق، ص 155.

³ - نفس المرجع السابق، ص 157.

⁴ - Rochblave-spenle (A.M.), la notion de role en psychologie social, P.U.F, paris, 1992, p 45.

وهذا ما يؤكد أنه إذا كان الدور مرتبطاً بالشخصية فإنه يستطيع التأثير عليها علماً بأن الشخصية بدورها هي الأخرى تؤثر على أداء الدور، وبالفعل فإنه حين يدرك الموظف ما ينتظره الآخرون منه، فيصبح ذلك جزءاً من شخصيته من خلال عملية تشبه عملية التقمص تتعكس بصورة واضحة على حياته اليومية في وسطه الحضري.

ويوضح "مالك شبال" نقلاً عن Touraine A. أن [الهوية تفرض من الخارج لأنها لا تذكرني فقط بمن "أنا" ولكن "بمن يجب أن أكون" وبما هي السلوكيات المنتظرة مني بحيث تعرضني مخالفتها للعقاب]¹ وهذا الجانب يكتسي البعد العلاقتي للشخصية وبين مدى قدرتها على التكيف مع مختلف الأوساط والمستجدات.

¹ - محمد مسلم، نفس المرجع السابق، ص 158.

المبحث الخامس: العلاقة بين تغير السلوك الوظيفي ومؤثراته المجال الحضري

يعتبر سلوك الموظف ذلك المعيار الذي من خلاله يمكن التخطيط لبرامج عمل تهدف إلى تعديل الإتجاهات نحو مختلف الموضوعات وذلك بإقامة ندوات وكذا الإستعانة بوسائل الإتصال الجمعي، ومن أهم هذه الوسائل نجد المشروعات التي تتضمن خبرة مباشرة وإتصالا بين الجماعات البشرية كما يحدث في تبادل الزيارات وفي مشروعات الإسكان المشترك، وفي معسكرات العمل.

ويمكن أن تنحصر أهم نتائج البحوث في هذا المجال في إحتمال الوارد لتزايد درجة التأثير التي يلعبها الإتصال على تغيير الإتجاه إيجابيا إذا كان هذا الإتصال قائما على أساس تساوي المكانات، وفي ظروف تسمح بالتعاون بين أفراد هذه الجماعات، وأن يكون الإتصال لمدة ملحوظة وليس إتصالا عارضا.

وقد تحققت نتائج إيجابية من مشروعات الإسكان المشترك التي تجمع بين البيض والسود كما أوضح ذلك بحث مقدم سنة 1995 م من طرف كل من "دويتش" و"كولينز"، ومن هذه النتائج [حدوث تغيير إيجابي في إعتقادات البيض نحو الزواج من النواحي المعرفية، وفي النواحي الإنفعالية (المشاعر نحو السود)، والنزوعية (أي النزعات السلوكية)، كما أسفرت عن بعض التعميم في الإتجاه الإيجابي نحو العناصر البشرية الأخرى]¹.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن المجال الحضري له تأثير ضخم في تدوين الإتجاهات الإجتماعية، وفي الحفاظ عليها، وفي تغييرها. ذلك أن تغير سلوك الفرد يجب أن يسبقه أو أن يصاحبه تغيير في المحيط الثقافي والإجتماعي الذي يتعرض له، وبذلك يثبت السلوك المتغير لأنه يستند إلى جماعة، ولكن كيف يمكن توجيه السلوكات على مستوى المنظمات؟.

تشير كل الشواهد من الماضي والحاضر إلى أن تغيرا ملموسا يقع فعلا في المجال الحضري والمجتمع على مر الزمان كما تطرقنا إليه سابق وذلك على الرغم من نقص

¹ - لويس كامل مليكة، سيكولوجية الجماعات والقيادة، الجزء الثاني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1989، ص 62.

الدليل الإمبريقي الذي يؤكد إمكانية وقوع تغييرات إجتماعية يصحب ذلك، وقد كشفت دراسة قام بها بوجاردس [عن وقوع تغييرات واضحة في «التباعد الاجتماعي» خلال ثلاثين عاما بين الأمريكيين البيض وغيرهم من العناصر والأجناس والشعوب الأخرى، والبعض منها تغيير إيجابي وبخاصة في المجالات التي وجهت لها جهود خاصة، بينما إتجه البعض الآخر وجهة سلبية نتيجة لأحداث سياسية وحربية ضخمة، واحتفظ البعض الآخر باتجاهات السابقة]¹، ويتحقق مثل هذا التغيير عن طريق جهود تجميعية في جهات كثيرة وفي ما يلي بعض الوسائل التي يمكن أن تزيد في احتمالات تغيير الاتجاهات السلوكية على مستوى المجتمع والمنظمة:²

1 - تصريحات المسؤولين وكبار القادة والشخصيات المرموقة تأييدا للتغيير المنشود مثل تصريحات المسؤولين ورجال الدين في جمهورية مصر العربية فيما يتصل بتنظيم الأسرة.

2 - التشريعات والقوانين، ولا تكمن أهميتها في أنها تقضي على الإتجاه غير المرغوب فيه، ولكن في أنها وسيلة من وسائل خلق جو اجتماعي أكثر سماحة، وفي تغيير المواقف الاجتماعية والإجراءات التي تولد الإتجاه غير المرغوب فيه، فإذا مكن القانون الجماعات المختلفة من التفاعل، فإن ذلك قد يخلق الجو المناسب كي يتعلم الناس تقبل بعضهم للبعض الآخر، وهذا هو الدور الحقيقي للتشريع في هذا المجال.

فالقانون وحده لا يكفي للقضاء على التوتر، ولكن يهيء الجو المناسب لذلك ومن أمثلة هذه المحاولات التشريع الخاص بالإسكان المختلط بين مختلف الأجناس في أمريكا في محاولة لمكافحة التعصب العنصري، وقرار المحكمة العليا عام 1954م الذي يؤكد عدم دستورية التمييز بين السود والبيض في الالتحاق بنفس المدارس، وفي جمهورية مصر العربية أسهمت القوانين الثورية والإشتراكية في خلق تخطيط جديد للمجال الاجتماعي.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 63.

² - نفس المرجع، ص 63 - 64.

ومن هذه القوانين قانون تحديد الملكية الزراعية وقانون إشراك العاملين والإحتفاظ بنسبة 50 % على الأقل في عضوية الهيئات التمثيلية للعمال والفلاحين، وغيرها من القوانين التي أسهمت في خلق جو إجتماعي يستطيع المواطنون فيه أن يدركوا الأمور في إطار جديد تدعمه الخبرة المباشرة.

3 - التغييرات الإقتصادية، ذلك أن عدم الشعور بالأمن الإقتصادي يولد الشعور بالإحباط والخوف، وهو الشعور يمهد الطريق لظاهرة كبش الفداء.

4 - وسائل الإتصال الجمعي، فهي وسائل في يد المجتمع يتعين أن يستعين بها لتحقيق أهدافه العامة وللقضاء على الإتجاهات المعوقة ولدعم الإتجاهات الدافعة.

المبحث الخامس: دور المدير أو القائد أو الرئيس أو المشرف في إستغلال الناجع لمؤهلاته أعوانه.

إن ما يعانيه الفرد في محيطه الحضري وفقا لما تم سرده في الفصل السابق يجعلنا نتساءل عن مدى قدرة هذا الفرد (الموظف) في تجاوز كل هذه الصعاب في وسطه الوظيفي الذي هو بمثابة المتنفس الأكثر إستغلالا من طرف الموظف للتعبير على ما يجول في خاطره ويحز في نفسه بكل ما يحمل ذلك من تداعيات على أدائه، وهنا يظهر دور المدير أو القائد أو الرئيس أو المشرف في توجيه السلوكات الإنفعالية للموظفين إلى سلوكات إيجابية تكون مثمرة باستغلال أمثل لمؤهلاتهم.

لكن كثيرا ما يثار الجدل حول حقيقة وجود صفات محددة ثابتة عامة تميز المديرين أو القادة الذين ينجحون في خلق ذلك الجو التلاحمي بين الموظفين، والأمر هنا يتوقف على مدى التشابه المطلق في القطاعات (سياسية، إقتصادية، خدماتية...) وهذا ما يستحيل حدوثه على الأقل في الوقت الراهن. وعليه الذي يحدد الصفات اللازمة للمدير أو الرئيس أو المشرف الناجح في إحتواء جماعته (جماعة العمل) هو خصائص هذه الجماعة التي عليه أن يديرها من جهة وطبيعة عملها وظروفها الإجتماعية من جهة ثانية.

وقد أشار "نورمان ماير" على أن هذه القدرة على الإحتواء تقتضي قادة يستطيعون:¹

- قبول المساهمة من الغير.
- مساعدة الأعضاء المحجمين على الشعور بأن آرائهم مرغوب فيها ومحتاج إليها.
- منع الثرثارين من السيطرة على الموقف، ولكن دون صدهم.
- إبقاء إتجاه الحركة في المناقشة إلى الأمام دائما .
- قبول مشاعر المشتركين جميعا وإتجاهاتهم كنقاط صحيحة.
- وقاية الأعضاء الذين قد يتعرضون لهجمات كلامية من غيرهم .
- قبول الصراع داخل الجماعة كأمر حسن و جوهري لحل المشكلة .
- القدرة على إعادة عرض الآراء والمشاعر التي تم التعبير عنها بدقة وفي صورة

¹ - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، ط6، مصر، 1988، ص ص 270 - 271.

أكثر إيجازاً وتحديداً ووضوحاً من الصورة التي قدمت بواسطة الأعضاء. والقائد إذ ينهض بهذه الوظيفة إنما يثبت للجماعة أنه منتبه إلى كل ما يقال، فاهما إياها، وقابلاً للآراء و الأشخاص الذين تصدر عنهم. بيد أن قبول الآراء لا يعني أن القائد سيأخذ منها موقف الموافقة، ولكنه يحترم حق الجماعة فيما يقدمه أعضاؤها من مساهمات.

• القدرة على توجيه أسئلة مناسبة تتبى السلوك لحل المشكلة. وتعد هذه المهارة على أكبر قدر من الأهمية في توجيه المناقشات لحل المشكلات المعقدة، ذلك أن السؤال الذي يوجهه القائد ينبه أعضاء الجماعة كلهم إلى التفكير في نفس الأمر وفي نفس الوقت...
• القدرة على التلخيص ما بدت الحاجة إلى ذلك. وهذه المهارة هامة لأنها يمكن أن

تستخدم في:

- ◆ دفع المناقشة إلى الأمام.
- ◆ الإشارة إلى ما تحرزه من تقدم.
- ◆ إعادة عرض المشكلة في صيغة أخرى (على ضوء المناقشة).
- ◆ الإشارة إلى احتمال وجود الخلاف داخل الجماعة، مع الإشارة إلى أن هذا الخلاف جزء من المشكلة.

هذا إلا أنه يمكن استخدام التلخيص في نهاية المناقشة بمثابة وسيلة للإطمئنان إلى حسن الفهم والإستيثاق من القرارات المتخذة والمسؤوليات المتضمنة فيها.

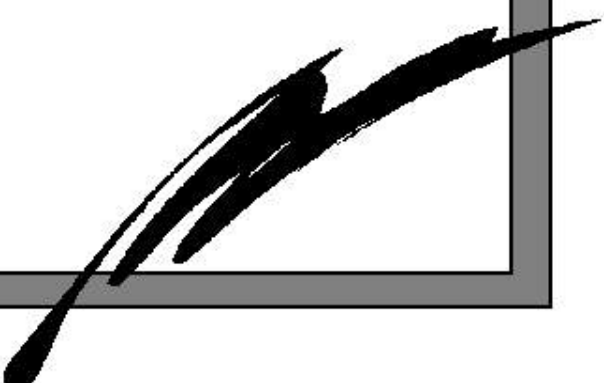
الخلاصة:

لقد إعتبر الأداء ولمدة طويلة الواجهة التي يمكن من خلالها الحكم على المستوى الذي وصلت إليه أي منظمة من المنظمات في ميدان التسيير والإدارة، فإذا كان قياسه يعد ضروريا لتحديد مركز المنظمة في السوق بالنسبة لمنافسيها، فإن معرفة العوامل التي تؤثر فيه تعد أكثر من ضرورة كون ذلك سيعطي للمنظمة بعض الآليات التي ستتمكن بواسطتها من التحكم فيه بطريقة تسمح لها من تسطير نظرة مستقبلية حول فرصها للتوسع في السوق والتهديدات المحتمل مواجهتها والكيفية المثلى للتعامل معها.



الباب الثاني

الجانب الميداني



الفصل الخامس

تقديم ميدان

الدراسة

تمهيد:

إن الدراسات السوسولوجية لا يمكن لها أن تأخذ ذلك البعد الأكاديمي العلمي، إذا بقيت حبيسة المدرجات الجامعية تمتص الإرث النظري الذي عنى بدراسة الظاهرة الاجتماعية من الناحية النظرية، ولما كانت الدراسة النظرية غير كافية للوصول إلى الكشف عن مخلفات وتداعيات الظاهرة المدروسة في زمان ومكان معينين، كان لزاما تدعيمه بدراسة ميدانية التي بالإضافة إلى أنها وسيلة هامة لجمع البيانات من مجتمع البحث كما يفرضها علينا الواقع فإنها تمكننا أيضا من إجراء الإسقاطات اللازمة للنتائج المتحصل عليها على المقاربات النظرية التي إختارناها سابقا لتفسير ظاهرة "المجال الحضري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي".

وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى أربعة محاور أساسية سنتمكن من خلالها توطيد العلاقة مع ميدان الدراسة، بحيث خصصنا المحور الأول لتقديم مجالات الدراسة والمتمثلة في المجال الجغرافي (المكاني) والمجال البشري، والمجال الزمني، بينما سنركز في المحور الثاني على تحديد عينة البحث وشرح كيفية إختيارها كميا وفقا للطريقة التي تم عرضها في الجانب المنهجي، في حين سنقوم في المحور الثالث من هذا الفصل بدراسة خصائص عينة البحث وذلك بتحليل البيانات الشخصية لوحداتها (المبحوثين)، ثم نقوم بتمهيد لموضوع الدراسة ميدانيا وذلك عن طريق تحليل للبيانات العامة والتي ستقربنا أكثر من موضوع الدراسة، وفقا لما تم الإجابة عليه في الإستمارات المقدمة لموظفي مقر البلدية الذين أجريت عليهم الدراسة.

1 - تحديد مجالات الدراسة:

أ - تحديد المجال المكاني:

إنّ دراستنا هاته وبحكم التداخل الموجود بين المجالين الحضري والوظيفي تستلزم إجراءاتها على مستوى إحدى الهيئات الإدارية والتي ستمكننا من التحقق من الفروض المقترحة وعليه إرتأينا أن تكون بلدية سيدي امحمد حيز لهذه الدراسة. وتعتبر البلدية النموذج الكامل للنظام اللامركزية باعتبار أن هيئات تسييرها منتخبة كلها وهي الجماعة الإقليمية والإدارية والسياسية والإجتماعية تجتمع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وتنشأ بموجب القانون، أما حدودها الإقليمية فتتغير بموجب مرسوم رئاسي بناءً على إقتراح من وزير الداخلية والجماعات المحلية.

وتقع بلدية سيدي امحمد في قلب الجزائر العاصمة، يحدها من الشمال ميناء الجزائر، ومن الغرب بلدية الجزائر الوسطى، ومن الشرق بلدية بلوزداد، ومن الجنوب كل من بلديتي المرادية والمدنية، تتربع على مساحة 3218 هكتار يقطنها أزيد من 94 ألف نسمة حسب آخر إحصاء رسمي للسكان، وهي تقع بشارع بلحفاف غزالي.

ولقد سميت بلدية سيدي امحمد بهذه التسمية نسبة للشيخ سيدي امحمد بن عبد الرحمان القشتولي الأزهري المولود حوالي 1130 هـ والذي زاول دراسته بزاوية "أعراب" بالأربعاء نايت إيراثن التي تقع 25 كلم غرب ولاية تيزي وزو، ثم إنتقل إلى الجزائر العاصمة ومنها إلى مصر أين إلتحق بالأزهر حيث أقام فيها ربع قرن طالبا للعلم، ثم إنتقل إلى السودان فقام بالدعوة إلى الله، ولما إنتشرت أفكاره وتعاليمه عاد إلى الجزائر لينشر فيها العلم. وفي سنة 1769 م أسس زاوية لتعليم القرآن ونشر العلم في مسقط رأسه ثم إنتقل إلى الجزائر العاصمة أين أقام مدرسة بمنطقة "الحامة".

لقد عرف عن الشيخ محمد بن عبد الرحمان أنه ساعي للصالح بين الناس لشدة حبه الخير للجميع حتى توفي عام 1793 م، وقد لقب الشيخ سيدي امحمد بن عبد الرحمان القشتولي الأزهري بسيدي امحمد "بوقبرين" وهذا حسب الأسطورة التي تقول أنه عند وفاته إرتفع جسده إلى السماء وانقسم إلى قسمين، قسم إنتقل إلى مقبرة قريته التي ولد فيها

وقسم إلى مقبرة الحامة.

* الهيكل التنظيمي لبلدية سيدي امحمد:

تتكون بلدية سيدي امحمد من 06 مديريات و 18 مصلحة و 62 مكتب و 43 فرع موزعة كما يلي:

♦ مديرية التنظيم والشؤون العامة:

وتتكون من مصلحتين:

□ مصلحة التنظيم والتي تتكون من 06 مكاتب:

- مكتب تنظيم وإستغلال الأرشيف.
- مكتب العقود والقرارات الإدارية.
- مكتب الإنتخاب.
- مكتب المنازعات.
- مكتب الملائمة وعدم الملائمة.
- مكتب الإحصاء والإعلام الآلي والذي يتفرع بدوره إلى فرعين:
- فرع الإحصاء.
- فرع الإعلام الآلي.

□ مصلحة الحالة المدنية والتي تتكون من 08 مكاتب:

- مكتب تسجيل الولادات والوفيات.
- مكتب عقود الزواج.
- مكتب الخدمة الوطنية.
- مكتب أرشيف الحالة المدنية.
- مكتب ملحقة عبد الله هروس.
- مكتب ملحقة المرشدة.
- مكتب ملحقة المستشفى الجامعي مصطفى باشا.
- مكتب إصدار وثائق الحالة المدنية.

♦ مديرية تسيير الموارد البشرية والوسائل العامة:

وتتكون من 03 مصالح:

□ مصلحة المستخدمين وتتكون من 05 مكاتب:

- مكتب متابعة حركة المستخدمين والذي يتفرع بدوره إلى 03 فروع:

• فرع المستخدمين الدائمين.

• فرع المستخدمين المتعاقدين.

• فرع متابعة عقود ما قبل التشغيل وتشغيل الشباب.

- مكتب متابعة الحياة المهنية والذي يتفرع إلى فرعين:

• فرع التسمية والتنشيط.

• فرع الترقية.

- مكتب التوظيف والتكوين.

- مكتب الأجور.

- مكتب الضمان الإجتماعي.

□ مصلحة الأمن والحراس وتتكون من مكنتين:

- مكتب تسيير أعوان الأمن والوقاية.

- مكتب تسيير الحراس.

□ مصلحة الوسائل العامة وتتكون من 04 مكاتب:

- مكتب تسيير المنظفات.

- مكتب صيانة عتاد الحظيرة.

- مكتب الشراء.

- مكتب التموين والذي يتفرع إلى 05 فروع:

• فرع مخزن عيسات إيدير.

• فرع مخزن الورشات.

• فرع مخزن عتاد الحظيرة.

• فرع مخزن مقر البلدية.

• فرع مخزن مخطط النجدة.

♦ مديرية الإقتصاد والمالية:

وتتكون من 03 مصالح:

□ مصلحة النشاطات الإقتصادية وتحتوي على 03 مكاتب:

– مكتب النشاط التجاري والحرفي والتحقيقات الإقتصادية.

– مكتب التنمية الإقتصادية.

– مكتب متابعة أملاك البلدية ويتفرع إلى فرعين:

• فرع الأرشيف.

• فرع الأملاك المنتجة للمداخل.

□ مصلحة تسيير الأسواق وتحتوي على 03 مكاتب:

– مكتب مراقبة النظافة.

– مكتب متابعة الصيانة والتطهير.

– مكتب متابعة تسيير الأسواق ويتفرع إلى 07 فروع:

• فرع سوق فرحات بوسعد.

• فرع سوق رضا حوحو.

• فرع سوق علي ملاح 1.

• فرع سوق علي ملاح 2.

• فرع سوق علي ملاح 3.

• فرع سوق علي ملاح 4.

• فرع سوق علي ملاح خارجي.

□ مصلحة المالية والحسابات وتتكون من 04 مكاتب:

– مكتب إعداد وتنفيذ الميزانية والحسابات.

– مكتب الأمر بالصرف والتخليص ويتفرع إلى فرعين:

• فرع التسيير.

• فرع التجهيز.

- مكتب الدراسات والتحليل المالي.
- مكتب التحصيل ويتفرع إلى فرعين:
 - فرع التسيير.
 - فرع التجهيز.

♦ مديرية النشاطات الإجتماعية، التربوية، الثقافية والرياضية:

وتحتوي على 03 مصالح:

□ مصلحة النشاطات الإجتماعية وتتكون من 03 مكاتب:

- مكتب السكن.
- مكتب متابعة ملفات العجزة والمعوقين وذوي العاهات.
- مكتب التمهين وإدماج الشباب.
- مصلحة التحقيقات والمساعدة الإجتماعية وتتكون من 03 مكاتب:
 - مكتب التحقيقات الإجتماعية.
 - مكتب المساعدة الإجتماعية.
 - مكتب الشبكة الإجتماعية.

□ مصلحة النشاطات الثقافية والرياضية وتتكون من 03 مكاتب:

- مكتب متابعة الحركة الجمعوية.
- مكتب متابعة المؤسسات التربوية والمساجد.
- مكتب متابعة المنشآت الثقافية والرياضية ويتفرع إلى فرعين:
 - فرع المكتبات.
 - فرع المنشآت الثقافية والرياضية.

♦ مديرية التجهيز والتهيئة العمرانية:

وتحتوي على 04 مصالح:

□ مصلحة التخطيط وتتكون من مكتبين:

- مكتب الدراسات.
- مكتب التحاليل التقنية.

□ مصلحة التجهيز وتتكون من مكتبين:

– مكتب متابعة الأشغال الكبرى.

– مكتب التجهيز الحضري.

□ مصلحة التهيئة العامة وتتكون من مكتبين:

– مكتب تهيئة شبكات التطهير.

– مكتب الإنارة و الشبكات الكهربائية.

□ مصلحة التعمير وتتكون من مكتبين:

– مكتب منح الرخص.

– مكتب المراقبة الحضرية.

♦ مديرية البيئة والتسيير العمراني:

وتحتوي على 03 مصالح:

□ مصلحة الصيانة وتتكون من 04 مكاتب:

– مكتب تسيير الورشات ويتفرع إلى 08 فروع:

• فرع التلحيم.

• فرع النجارة.

• فرع الترصيص.

• فرع الصباغة والزجاج.

• فرع الكهرباء.

• فرع البناء.

• فرع الصيانة العامة.

• فرع التدخلات المختلفة.

– مكتب صيانة أملاك البلدية.

– مكتب الترميم وصيانة البنايات.

– مكتب التسيير والمتابعة ويتفرع إلى فرعين:

• فرع التسيير.

- فرع المتابعة.
- مصلحة التسيير العمراني وتتكون من 03 مكاتب:
 - مكتب جمع الردوم وتطهير البالوعات.
 - مكتب صيانة الساحات والمساحات الخضراء.
 - مكتب المراقبة وصيانة الطرقات ويتفرع إلى فرع واحد:
- فرع صيانة الطرقات.
- مصلحة الصحة والنظافة وتتكون من 03 مكاتب:
 - مكتب حفظ الصحة والوقاية.
 - مكتب البياطرة.
 - مكتب النظافة ويتفرع إلى فرعين:
- فرع مكافحة الفئران والحشرات.
- فرع الحيوانات الضالة.

بـ - تحديد المجال البشري:

إنّ دراستنا هاته وبحكم ما يقتضيه موضوعها من التركيز على الأداء الوظيفي في ظل المؤثرات الخارجية له، ونقصد بذلك المجال الحضري أو بمعنى آخر البيئة الحضرية التي يعيش فيها الموظف فقد رأينا في موظفي بلدية سيدي امحمد المجال البشري الأنسب لمثل هذه الدراسة لا لكون بلدية سيدي امحمد السبابة في إنتاج الظواهر الاجتماعية، لكن لكون البلدية في حد ذاتها هيئة خدماتية ذات طابع سياسي وإداري.

وبسبب توزع موظفي وعمال بلدية سيدي امحمد الذي يبلغ 1081 موظف وعامل على مستوى إقليم البلدية (المدارس، الأسواق، الفروع الإدارية، مكاتب البلدية وكذا مقر البلدية) وبسبب صعوبة إجراء الدراسة على كل هذا التعداد من الموظفين والعمال، فإنه كان لزاما علينا إجراء دراستنا الميدانية على موظفي وعمال المقر والذي يقدر عددهم بـ 767 موظف وعامل، و إنطلاقا من هنا قمنا باستخراج عينة البحث والتي قدرناها بـ 120 مبحوث، وهي مزيج من أعوان التأطير وأعوان التحكم وأعوان التنفيذ المنحدرين من بيئات حضرية متباينة.

ج - تحديد المجال الزمني:

إنّ الدراسة التي نحن بصدد إنجازها على بلدية سيدي امحمد هي دراسة جد حساسة حيث تزامنت مع فترة مملوءة بالحساسيات بسبب الإنسداد الذي تعرفه البلدية، فبمجرد توزيع إستمارة من إستمارات سواء كانت إستمارة أولية الموجهة لوحدات المجتمع البحث أو إستمارة البحث الموجهة لوحدات العينة المختارة، يعطى لها تأويلات لا تخدم تماما بحثنا هذا في مختلف مراحل الميدانية، ولهذا حاولنا قدر المستطاع تمديد المدة الزمنية للدراسة الميدانية إلى اثني عشرة (12) شهرا وذلك لتجنب ضغوطات الأطراف المتصارعة من جهة، وتتبع أثر الظاهرة المدروسة عبر مختلف مراحل السنة بعيدا على ما يقال هنا وهناك، للوصول إلى نتائج أكثر واقعية والحقيقة المرجوة رغم قناعتنا بعدم وجود حقيقة مطلقة.

وعليه قمنا بتقسيم هذا الإطار الزمني للدراسة إلى أربعة (04) فترات:

- من 01 سبتمبر 2013 إلى 30 نوفمبر 2013 لتزامن ذلك مع الدخول الإجتماعي.
 - من 01 ديسمبر 2013 إلى 28 فبراير 2014 لتزامن ذلك مع دخول فصل الشتاء والإضطرابات المناخية.
 - من 01 مارس 2014 إلى 31 ماي 2014 والتي توافق الضغط الكبير في نسب العمل بسبب عملية التوظيف التي عرفتتها البلدية في هذه الفترة.
 - من 01 جوان 2014 إلى 31 أوت 2014 والتي تتزامن مع إرتفاع درجات الحرارة وحلول شهر رمضان الكريم.
- إن هذه التقسيمات الأربع لفترات الإطار الزمني للدراسة الميدانية كل واحدة بخصوصياتها، إضطرتنا في عدة مرات إلى تعديل من طرق البحث والتقصي.

2 - العينة وكيفية إستخراجها:

ونقصد بها النسبة الثابتة والمأخوذة كمّا ونوعاً عن طريق السحب من المجتمع الأصلي، بحيث يكون أفرادها يحملون نفس خصائص مجتمع المقصود بالدراسة، وهي بذلك إنعكاس شامل للخصائص والصفات السائدة فيه ولكن بشكل مصغر، وإختيار العينة يكون حسب طبيعة الموضوع وأهدافه، ويمكن للباحث أن يقوم بذلك وفقاً لإحدى الإمكانيات الثلاثة التالية: [يمكن أن يجمع البيانات ودراسة جميع أفراد مجتمع البحث، أو تحديد عينة تمثيلية لهذا المجتمع، أو إختيار فقط بعض الوحدات التمثيلية ولو أنها غير تمثيلية بدقة لهذا المجتمع]¹.

ونظرا لعدم إمكانية دراسة جميع موظفي بلدية سيدي امحمد الذي يبلغ عددهم 1080 موظف وعامل، بسبب عملية التحويلات المستمرة لبعض الموظفين من أماكن عملهم إلى أماكن أخرى على مدار السنة لأسباب مختلفة وبالتالي صعوبة الوصول إليهم، وبسبب أيضا صعوبة دراسة هذا العدد الكبير من الموظفين، أصبح من الضروري إعتبار مجتمع البحث فقط موظفي مقر البلدية وفروعها الإدارية الذين يبلغ عددهم 767 موظف منهم 333 إناث، ومن خلال هذا العدد ونظرا لطبيعة الموضوع قمنا باستخراج عينة البحث باستخدامنا العينة الطبقية بعد تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات تكون كل طبقة ممثلة لمجال حضري معين، ثم لجأنا إلى العينة العشوائية لسحب من كل طبقة نسبة معينة كما تم شرحه في الفصل الأول (إطار المقاربة المنهجية للدراسة)، وعمليا يكون ذلك كما يلي:

- تم تحديد حجم العينة بـ 120 مبحوث أي بنسبة 15.64% من حجم المجتمع الكلي.

- تم توزيع عمال وموظفي مقر البلدية وفروعها حسب المجال الحضري الذي يقيمون فيه حسب الجدول التالي:

¹ - Quevy (R), Canpenhoudth (V), Manuel de recherche en sciences sociales, bordas, paris, 1988, pp 154 – 155.

جدول رقم (01): يبين توزيع مفردات مجتمع البحث حسب مجالهم الحضري

المجال الحضري	عدد الموظفين المقيمين فيه
سيدي امحمد	257
باب الوادي	180
الحراش	58
القبة	95
حسين داي	89
العناصر	24
المدنية	45
أخرى	19
المجموع	767

– إستخراج النسبة المذكورة أعلاه من كل مجال حضري حسب ما يلي:

* سيدي امحمد: $257 \times 15.64 \% = 40.19 \approx 40$ موظف.

* باب الوادي: $180 \times 15.64 \% = 28.15 \approx 28$ موظف.

* الحراش: $58 \times 15.64 \% = 9.07 \approx 9$ موظفين.

* القبة: $95 \times 15.64 \% = 14.85 \approx 15$ موظف.

* حسين داي: $89 \times 15.64 \% = 13.91 \approx 14$ موظف.

* العناصر: $24 \times 15.64 \% = 3.75 \approx 4$ موظفين.

* المدنية: $45 \times 15.64 \% = 7.03 \approx 7$ موظفين.

* أخرى: $19 \times 15.64 \% = 2.97 \approx 3$ موظفين.

3 - دراسة خصائص أفراد العينة:

أ - تحليل البيانات الشخصية والتعليق عليها:

جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار المطلق	%
[30 - 20]	24	20
[40 - 30]	48	40
[50 - 40]	34	28.33
[60 - 50]	14	11.66
المجموع	120	100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن العينة المختارة تضم نسبة كبيرة من الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة وهذه النسبة تقدر بـ 40 % بينما 28.33 % من الموظفين تتراوح أعمارهم بين 40 و 50 سنة، أما الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 30 فتقدر نسبتهم بـ 20 % كما أن الفئة العمرية [60 - 50] فنسبتها تقدر بـ 11.66 %.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة هي الأكثر سيطرة على التشكيلة البشرية لبلدية سيدي امحمد ثم تليها الفئة التي يتراوح عمرها بين 40 و 50 سنة ثم الفئة [30 - 20]، أما الفئة [60 - 50] فنجد أن وزنها غير مؤثر ويمكن تفسير ذلك بتلك الوضعية التي مرت بها الجزائر في العشرية السوداء أين عرفت عملية التوظيف تراجعاً وركوداً إلى أن أضحت التشكيلة البشرية للبلدية تعرف مرحلة الهرم شيئاً فشيئاً إلى أن وصلت إلى الوضعية التي عليها حالياً.

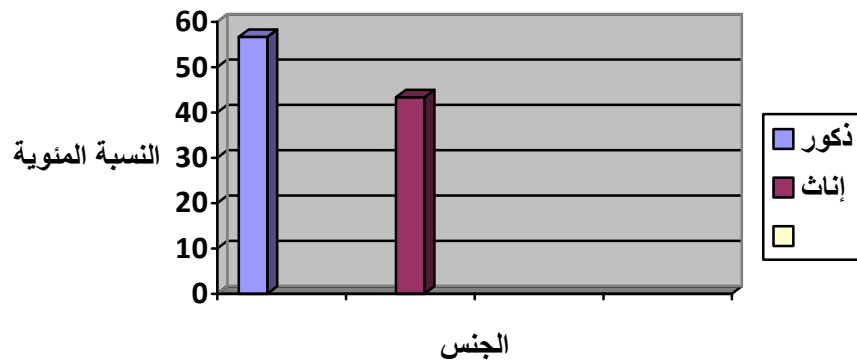
جدول رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار المطلق	%
ذكر	68	56.66
أنثى	52	43.33
المجموع	120	100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن العينة المختارة تحتوى على أكثر من 56 % من الذكور وأكثر من 43 % من الإناث.

يتضح لنا من خلال نفس الجدول أنه لا يوجد فرق شاسع بين الفئتين في عملية التوظيف على عكس ما كان عليه في السابق وهذا راجع إلى وجود مناصب مخصصة بالكثرة للنساء مثل العمل في مصلحة الحالة المدنية والسكريتاريا وهي مناصب التي تعرف العمل بنظام الفرق الذي يسمح لهن بالإلتحاق بمقر سكناهم في ظروف ملائمة، بينما جنس الذكور رغم تفضيلهم للعمل الإداري إلا أن هناك منهم من يفضل العمل بنظام الفرق خاصة أولئك الذين لا تسمح لهم ظروفهم الإجتماعية بالتأخر عن عائلاتهم.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس



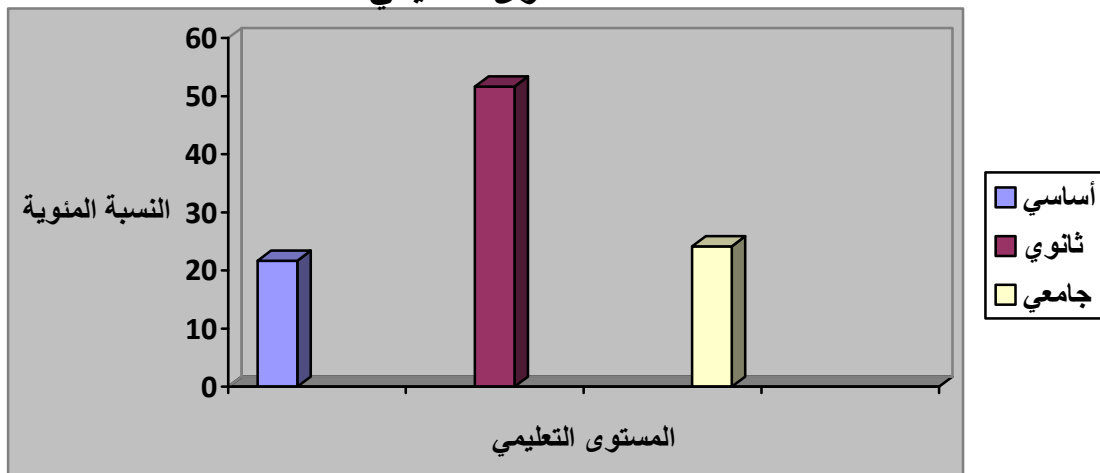
جدول رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار المطلق	%
أساسي	26	21.66
ثانوي	65	51.66
جامعي	29	24.16
المجموع	120	100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن العينة المختارة تحتوي على 21.66 % لم يتجاوزو الطور الثاني من التعليم و 51.66 % لم يتجاوزو الطور الثالث من التعليم بينما 24.16 % تمكنوا من الإلتحاق بمقاعد الجامعة.

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن إرتفاع نسبة الموظفين الذين لديهم المستوى الثانوي يمكن تفسيره بالوضع الذي آلت إليه عملية التوظيف التي ركزت أساساً على ذوي المستوى الثانوي وذلك لتفادي الانفجار الإجتماعي على مستوى المجال الحضري كون أن الجامعيين في أغليبيتهم يتميزون بالهدوء الذهني وعدم اللجوء إلى أساليب التمرد والعصيان.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي



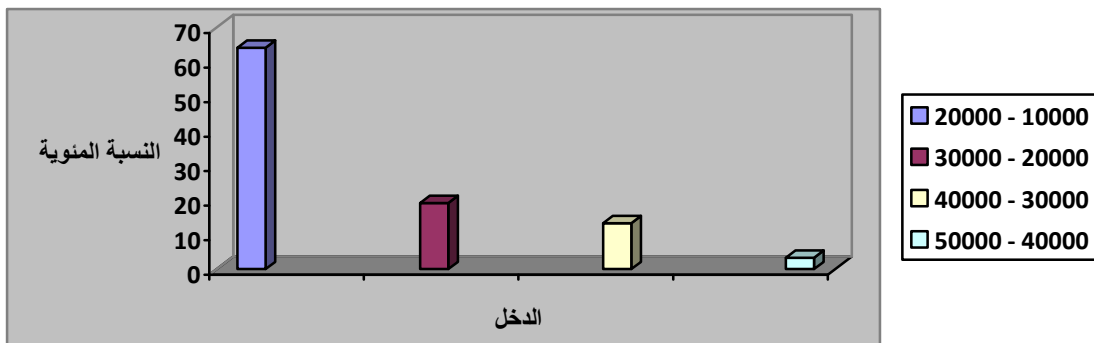
جدول رقم (05): يبين توزيع أفراد العينة حسب الدخل

الدخل	التكرار المطلق	%
[20000 - 10000]	77	64.16
[30000 - 20000]	23	19.16
[40000 - 30000]	16	13.33
[50000 - 40000]	4	3.33
المجموع	120	100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن العينة المختارة تضم نسبة كبيرة من الموظفين الذي تتراوح أجورهم بين 10000 دج و 20000 دج وذلك بنسبة تقدر بـ 64.16 %، أما 19.16 % من أفراد عينة البحث فتتراوح أجورهم بين 20000 دج و 30000 دج، كما أن 13.33 % من الموظفين تتراوح أجورهم بين 30000 دج و 40000 دج وفي الأخير نجد أن 3.33 % فقط من الموظفين أجورهم تتراوح بين 40000 دج و 50000 دج.

مما سبق نستنتج أن أغلبية موظفي البلدية من ذوي الرواتب البسيطة والتي تمثل عمال التنفيذ من حراس ومنظفات وعمال مهنيون من الصنف الأول والثاني والثالث وأعاون الوقاية من المستويين الأول والثاني وعمال مهنيون من المستويين الأول والثاني.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة البحث حسب الدخل



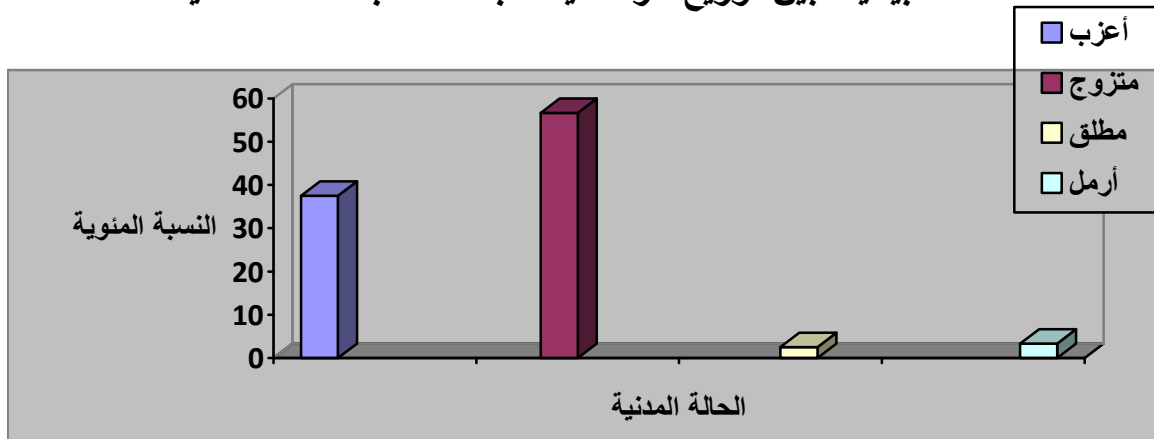
جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار المطلق	%
أعزب	45	37.5
متزوج	68	56.66
مطلق	03	2.5
أرمل	04	3.33
المجموع	120	100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نسبة 56.66 % من الموظفين متزوجون، و 37.5 % عزاب، بينما 3.33 % تمثل نسبة الأرامل و 2.5 % من الموظفين هم مطلوقون.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن هذه النسب توضح جليا أن أغلبية أفراد العينة لديهم إلّتزامات مزدوجة (أسرية ومهنية)، وحسب ما تقتضيه هذه الوضعية فإن سلوكهم الوظيفي سيكون مختلف عن باقي الموظفين خاصة أولئك الذين ينتمون إلى فئة العزاب والقاطنين في مجال حضري قليل التوتر.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة البحث حسب الحالة المدنية



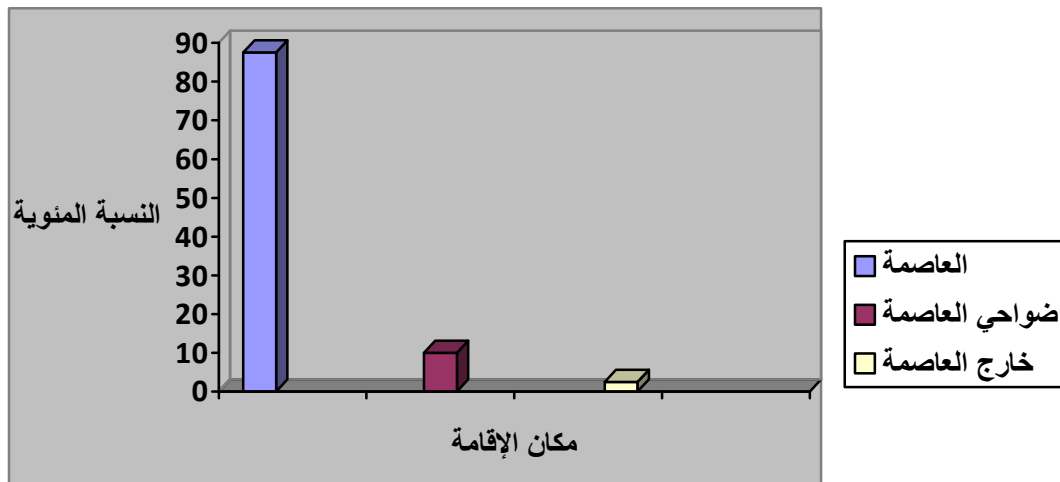
جدول رقم (07): يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرار المطلق	%
العاصمة	105	87.5 %
ضواحي العاصمة	12	10 %
خارج العاصمة	03	2.5 %
المجموع	120	100 %

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن العينة المختارة تضم نسبة كبيرة من الموظفين القاطنين في العاصمة وذلك بنسبة 87.5 % أي ما يعادل 105 موظف، أما ضواحي العاصمة فنسبة الساكنين فيها منخفضة إلى 10 % بالنسبة للفئة الأولى (العاصميين) أي ما يعادل 12 موظف، أما الباقي أي 2.5 % وهو ما يعادل 03 موظفين فيقطنون خارج العاصمة ونجد ذلك خاصة في الولايات المجاورة.

من خلال هذه الأرقام نستنتج أن موظفي بلدية سيدي امحمد من قاطني العاصمة وذلك راجع لسياسة التوظيف المنتهجة في البلدية في الآونة الأخيرة، وهذا لتفادي الانفجار الاجتماعي داخل المجال الحضري العاصمي.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة البحث حسب مكان الإقامة



جدول رقم (08): يبين توزيع أفراد العينة حسب المجال الحضري

المجال الحضري	التكرار المطلق	%
سيدي امحمد	40	33.33
باب الوادي	28	23.33
الحراش	9	7.5
القبة	15	12.5
حسين داي	14	11.66
العناصر	4	3.33
المدنية	7	5.83
أخرى	3	2.5
المجموع	120	100

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا الجدول أن 33.33 % من حجم العينة مأخوذ من الموظفين الذين يقطنون في إقليم "سيدي امحمد"، بينما 23.33% من العينة مأخوذة من الموظفين القاطنين في مجال "باب الوادي"، و 12.5% من العينة (15 مبحوث) ينتمون إلى المجال الحضري "القبة" ويليه المجال الحضري "حسين داي" بنسبة 11.66%، أما المجالات الحضرية: "الحراش"، "العناصر"، "المدنية" ومجالات أخرى فهي ممثلة في عينة البحث على التوالي بـ: 7.5% و 3.33% و 5.83% و 2.5%.

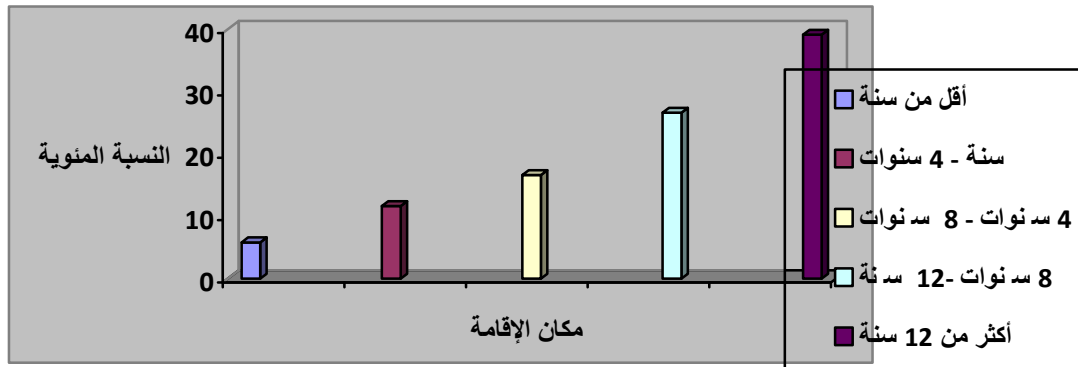
ويتضح مما سبق أن بلدية لسيدي امحمد قد عرفت إستقطاب كبير للموظفين من مجالها الحضري وذلك للدور الإستراتيجي الذي يلعبه هذا المجال في الحياة اليومية من جهة والتعداد السكاني الهام الذي يحتويه هذا المجال (94000 نسمة)، ثم يليه المجال الحضري لباب الوادي وذلك للقرب المجالي بين سيدي امحمد وباب الوادي والطبيعة السوسولوجية لهذا المجال من جهة أخرى، والحراك الإجتماعي الذي حدث في الآونة الأخيرة (تغيير مكان الإقامة) من جهة ثالثة.

جدول رقم (09): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في مكان الإقامة

الأقدمية	التكرار المطلق	%
أقل من سنة	07	5.83
[سنة - 04 سنوات]	14	11.66
[04 سنوات - 08 سنوات]	20	16.66
[08 سنوات - 12 سنة]	32	26.66
أكثر من 12 سنة	47	39.16
المجموع	120	100

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أنّ 36.16 % من الموظفين تتعدى أقدميتهم في مكان إقامتهم 12 سنة أي ما يعادل 47 مبحوث في حين 20 موظف من مجموع 120 الذين أجريت عليهم الدراسة هم من الموظفين الذين تتراوح أقدميتهم بين 08 سنوات إلى 12 سنة في مكان إقامتهم أي بنسبة 26.66 %، والملاحظ أيضاً من خلال الجدول أعلاه أنّ 5.83 % من المبحوثين نجد مدة إقامتهم في مجالهم الحضري لم تتعدى 12 شهراً، وهذا ما يعطينا مؤشراً هاماً على عدم قدرة الموظف في تغيير مكان إقامته، وهذا ما سيؤثر في تصورات المستقبلية حول تحسين ظروفه الاجتماعية.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة البحث حسب الأقدمية في مكان الإقامة



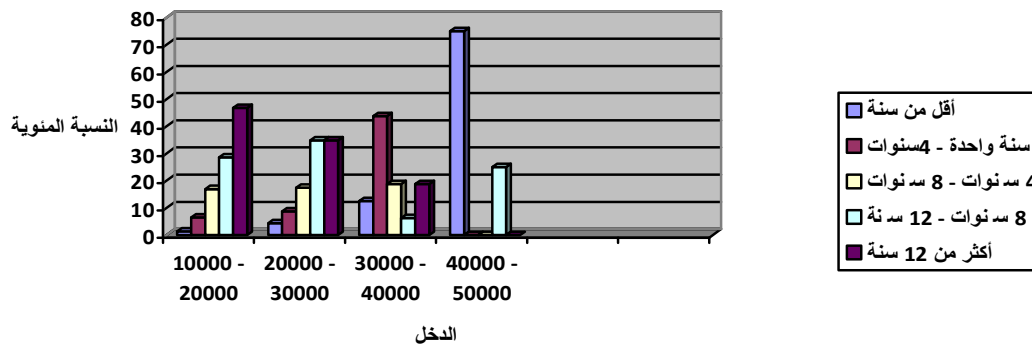
جدول رقم (10): يبين علاقة بين الدخل والأقدمية في مكان الإقامة

المجموع		50000 – 40000		40000 – 30000		30000 – 20000		20000 – 10000		الدخل الأقدمية في مكان الإقامة
%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت.م.	%	ت.م.	%	ت . م .	
5.83	07	75	03	12.5	02	4.34	01	1.29	01	
11.66	14	0.00	00	43.75	07	8.69	02	6.49	05	أقل من سنة
16.66	20	0.00	00	18.75	03	17.39	04	16.88	13	[سنة واحدة – 4 سنوات]
26.66	32	25	01	6.25	01	34.78	08	28.57	22	[4 سنوات – 8 سنوات]
29.19	47	0.00	00	18.75	03	34.78	08	46.75	36	[8 سنوات – 12 سنة]
										أكثر من 12 سنة
100	120	100	04	100	16	100	23	100	77	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن 75 % من الموظفين الذين أجورهم تتراوح بين 40000 دج و 50000 دج نجد أقدميتهم في مكان إقامتهم لا تتجاوز السنة، و 46.75 % من الموظفين الذين تتراوح أجورهم بين 10000 دج و 20000 دج نجد أن أقدميتهم في مكان إقامتهم تتعدى 12 سنة وأن 1.29 % من الموظفين الذين أجورهم محصورة بين 10000 دج و 20000 دج أقدميتهم في مكان إقامتهم أقل من سنة واحدة.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن الدخل يؤثر بشكل فعال في تحديد الأقدمية في مكان الإقامة وهذا راجع إلى الطبيعة السوسيوولوجية للمجتمع الجزائري من جهة والذي يتميز بتقليد الآخر وإلى تغيير نمط الحياة خاصة تحسين الظروف المادية كما قال "ماسلو".

أعمدة بيانية تبين علاقة دخل الموظف بأقدميته في مكان الإقامة



الخلاصة:

بعد عرضنا للجداول التي حللنا من خلالها خصائص أفراد عينة البحث والتي بلغت تسعة (09) جداول، فقد توصلنا إلى إستخلاص الخصائص التالية التي ما هي إلا صورة مصغرة لخصائص المجتمع الكلي المستهدف في دراستنا هاته (بلدية سيدي امحمد):

- عدد الذكور أكبر من عدد الإناث لكن بدرجة تفاوت ضئيلة نوعاً ما لا تتعدى 13.33 %.

- أغلبية الموظفين شباب لا يتعدى سنهم 40 سنة وذلك بعد تطبيق التعليمات الوزارية الصادرة عن رئاسة الحكومة بإحالة على التقاعد كل موظف بلغ سن 60 سنة.

- إرتفاع عدد المتزوجين حيث بلغت نسبتهم 56.66 %، وهذا ما يجعل تصرف الموظف ذو خلفية إجتماعية أكثر منه مهنية وذلك بالنظر إلى طبيعة المجتمع الجزائري.

- المستوى التعليمي للطبقة الشغيلة على مستوى بلدية سيدي امحمد منحصر في المستوى الثانوي، بعدما كان في السنوات الماضية منحصر في المستوى الابتدائي والأساسي أو المتوسط، كما نجد أيضاً ظهور فئة الجامعيين الذين تعسر عليهم إيجاد فرص للعمل في جهة أخرى فلم يجدوا إلا البلدية لذلك.

- أغلبية المبحوثين مصنّفين في خانة المعوزين بالنظر إلى الأجر الذي يتقاضونه بحيث 83.32 % منهم لا تتعدى أجرتهم الشهرية 30000 دج، مع كل ما يترتب عن ذلك من ضغوط خاصة للمتزوجين والأرامل والمطلّقين وبنسبة أقل العزاب.

- إرتفاع نسبة المبحوثين القاطنين في العاصمة وذلك بسبب سياسة التوظيف المنتهجة وكذا ما عرفته العاصمة في الفترة الأخيرة من نزوح إلى إليها أو إلى ضواحيها، وبهذه الطريقة أصبح التفكير في تقليص المسافة بين المجال الحضري المعاش اليومي والمجال الوظيفي المهني.

- يحتل المجال الحضري لسيدى امحمد المرتبة الأولى من حيث عدد الموظفين الذين ينتمون إليه وذلك لتقريب اليد العاملة من مقر سكناها ربحاً للوقت الذي ستستغرقه

في الذهاب والعودة من وإلى مكان إقامتها ومكان عملها لتجنب التأخرات المتكررة.

- نجد أنّ أغلبية المبحوثين متواجدين في مكان إقامتهم منذ أكثر من 12 سنة بنسبة 39.16 % ونسبة ضئيلة جدًا تقدر بـ 5.83 % أقدميتهم في مكان إقامتهم أقل من سنة واحدة (01)، ونجد أنّ أغليبيتهم من الموظفين الذين يتراوح راتبهم الشهري بين 30000 دج و 50000 دج ما يسمح له ربّما بتغيير مكان الإقامة كلّما دعت الضرورة لذلك، بينما أغلبية الموظفين الذين أجرهم الشهري أدنى من 30000 دج يقعون في أماكن إقامتهم إلى إشعار آخر .

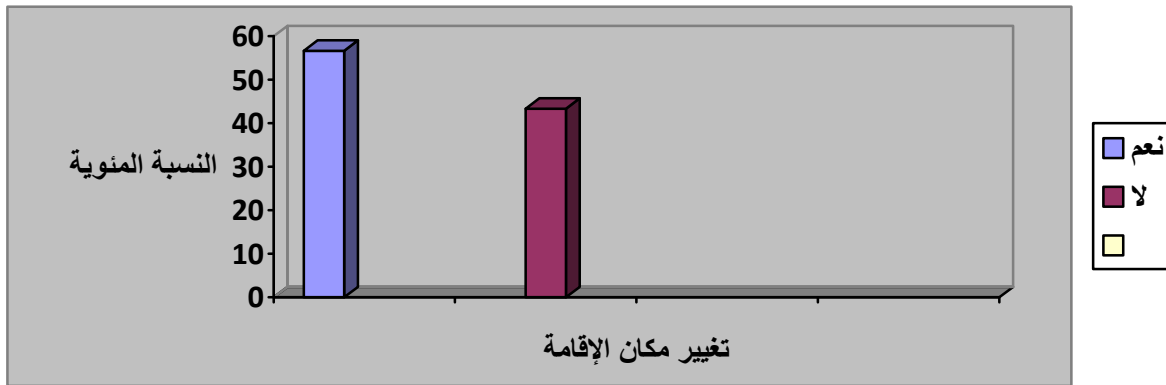
ج - تحليل البيانات العامة والتعليق عليها:

جدول رقم (11): يبين تغيير مكان الإقامة خلال 10 سنوات الأخيرة

تغيير مكان الإقامة	التكرار المطلق	%
نعم	68	56.66
لا	52	43.33
المجموع	120	100

نلاحظ أن من بين 120 فرد من أفراد عينة البحث 68 منهم أي ما يقدر بـ 56.66 % قد غيروا مكان سكنهم خلال 10 سنوات الأخيرة بينما 43.33 % أي ما يعادل 52 مبحوث بقوا في أماكن إقامتهم خلال نفس الفترة. ومن خلال هذه النتائج يمكن إرجاع ذلك إلى عدة إعتبارات منها سياسة إعادة الإسكان المنتهجة من طرف الدولة خلال هذه الفترة من جهة وإلى وجود عوامل لعبت دور حاسم في قرار تغيير مكان الإقامة.

أعمدة بيانية بين توزيع أفراد عينة البحث حسب تغيير مكان إقامتهم خلال 10 سنوات الأخيرة



جدول رقم (12): يبين سبب تغيير مكان الإقامة

سبب تغيير مكان الإقامة	التكرار المطلق	%
البعد عن مكان العمل	13	19.11
عدم ملائمة المسكن مع الأوضاع الجديدة	5	7.35
إنهاء فترة الإيجار	39	57.35
حصول على مسكن جديد	11	16.17
المجموع	68^(*)	100

يعبر هذا الجدول على السبب الذي دفع بالموظفين إلى تغيير مكان إقامتهم حيث أن من بين 120 مبحوث 39 منهم غيروا مكان إقامتهم بسبب إنهاء مدة الإيجار أي بنسبة 57.35% وذلك بالنسبة لعدد المبحوثين الذين غيروا مكان إقامتهم خلال 10 سنوات الأخيرة والبالغ عددهم 68 مبحوث، بينما 05 مبحوثين غيروا مكان إقامتهم بسبب عدم ملائمة المسكن مع الأوضاع الجديدة أي بنسبة 7.35%، كما أن 19.11% من الموظفين كان تغيير مكان إقامتهم بسبب البعد عن مكان العمل، و 16.17% كان نتيجة حصولهم على سكن جديد.

من خلال هذا الجدول يمكن القول أن أغلبية موظفي البلدية ليس لديهم بطاقة التعريف الإجتماعية (السكن) ثابتة، فنجدهم مضطرين لتغيير أماكن إقامتهم بصورة دائمة وذلك خاصة بعد إنهاء فترة الإيجار بكل ما يحمل ذلك من تداعيات على الموظف في مجاله الوظيفي والتأقلم مع محيطه الحضري الجديد.

(*) إنخفاض حجم العينة راجع إلى كون أن هذا الجدول له علاقة بالجدول الذي قبله .

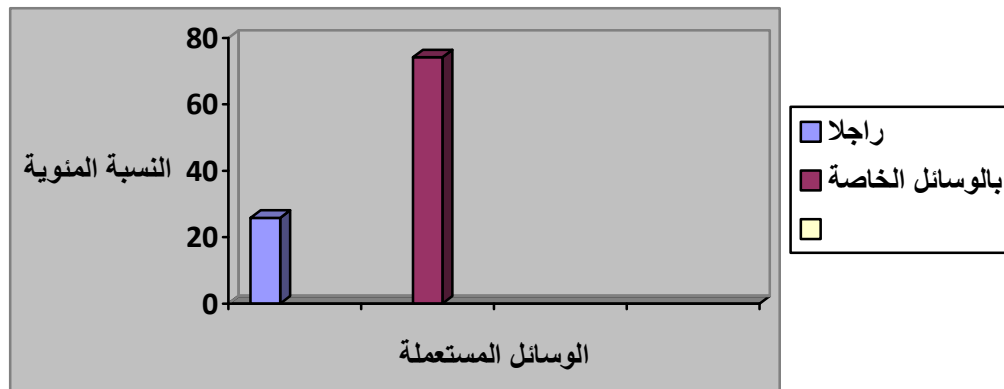
جدول رقم (13): يبين كيفية إلحاق الموظف بمقر عمله

كيفية الإلتحاق بمكان الإقامة	التكرار المطلق	%
راجلا	31	25.83
بوسائلك الخاصة	89	74.16
المجموع	120	100

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن 74.16 % يلتحقون بمقر عملهم بوسائلهم الخاصة أي ما يعادل 89 مبحوث، بينما 25.83 % من العينة المختارة يلتحقون بعملهم راجلين (31 مبحوث).

مما سبق نلاحظ أن أغلبية الموظفين يستخدمون وسائلهم الخاصة للإلتحاق بعملهم رغم أن أغلبية موظفي البلدية ينتمون إلى مجالها ويرجع ذلك إلى أن في الغالب نجد الزوجين كلاهما يعمل، فاستعمال السيارة الخاصة مثلا سيجنب عليهما المعاكسات خاصة إذا كانا يعملان في هيئتين مستخدمتين مختلفتين، كما أن غياب حافلة نقل العمال أعطى بعد آخر للمجال الحضري أين سيتكفل بإنتاج ثقافة إجتماعية عنوانها عدم إحترام مواقيت العمل والتأخر وضياع الوقت والإرهاق والتوتر بسبب إزدحام الطرقات.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب الوسائل المستعملة للإلتحاق بمكان العمل



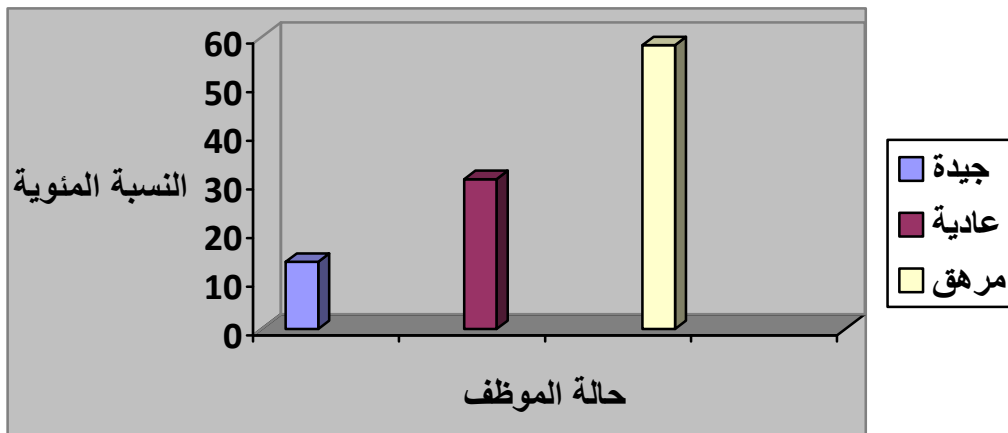
جدول رقم (14): يبين حالة الموظف عند وصوله إلى العمل

حالة الموظف	التكرار المطلق	%
جيدة	13	13.83
عادية	37	30.83
مرهق	70	58.33
المجموع	120	100

إنّ هذا الجدول يوضح أنّ أكثر من 50 % (58.33 %) من الموظفين الذين أجريت عليهم الدراسة يصلون إلى عملهم مرهقين، بينما أكثر من 25 % (30.83) يصلون في حالة عادية أما 13.83 % فقط من الموظفين يصلون في حالة جيدة وهو ما يعادل 13 مبحوث.

من هذه النتائج يمكننا القول أنّ الموظفين في أغليبيتهم يصلون إلى مقر عملهم مرهقين، وهنا يمكن أن نتصوّر الحالة النفسية والجسدية التي سيكون عليها في عمله وتأثير ذلك على حضوره الجسدي والذهني خلال فترات عمله القانونية.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة البحث
حسب الحالة عند الوصول إلى مكان العمل



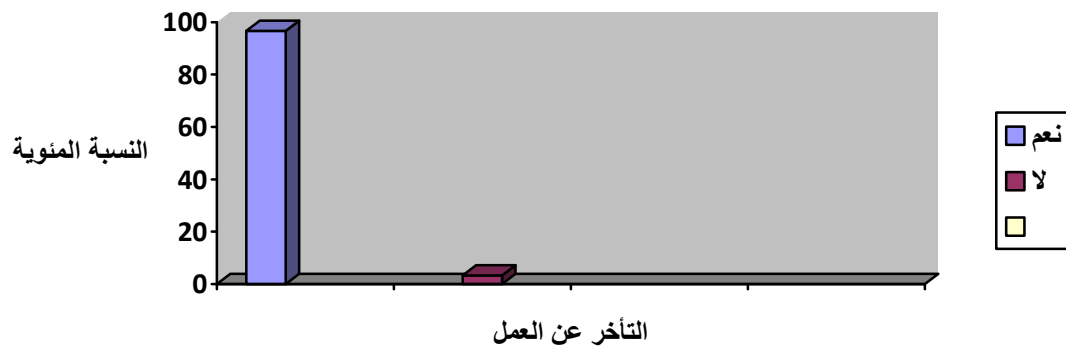
جدول رقم (15): يبين تأخر الموظف عن العمل

الإجابة	التكرار المطلق	%
نعم	116	96.66
لا	04	3.33
المجموع	120	100

من خلال الجدول السابق نرى أن أكثر من 75 % من الموظفين (96.66 %) يصلون متأخرين إلى عملهم، بينما أقل من 10 % من الموظفين (3.33 %) يصلون إلى عملهم على الساعة 08 صباحاً.

إنّ النتائج المذكورة أعلاه توضح لنا أنّ موظفي بلدية سيدي امحمد في أغليبيتهم يعيشون نفس الظروف، ما يجعلهم يتأخرون عن أوقات العمل الرسمية وهذا يدفعهم إلى التصرف بنفس الطريقة سواء عن قصد أو عن غير قصد.

أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة البحث حسب التأخر عن العمل

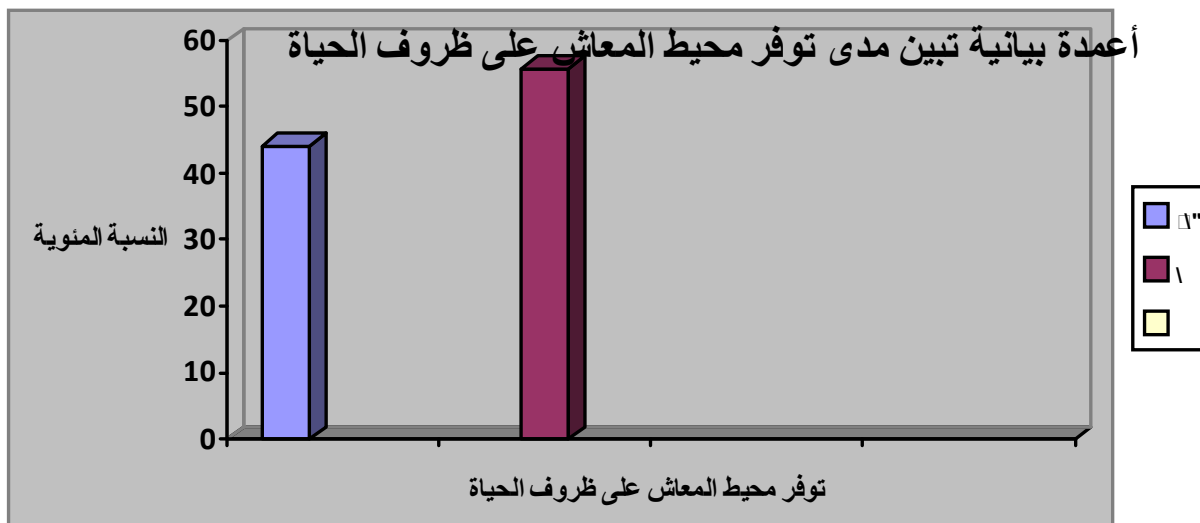


جدول رقم (16): يبين توفر محيط العيش على ظروف الحياة

الإجابة	التكرار المطلق	%
نعم	53	44.16
لا	67	55.83
المجموع	120	100

الجدول التالي يوضح لنا مدى توفر المحيط الذي يعيش فيه الموظف على ظروف الحياة، بحيث تؤكد النتائج على أنّ أكثر من نصف أفراد عينة البحث (55.83 %) يعيشون في محيط إجتماعي لا يتوفر على ظروف الحياة، بينما 44.16 % من المبحوثين يعيشون في محيط إجتماعي يتوفر على هذه الظروف.

من خلال ما سبق نستنتج أنّ أغلبية موظفي البلدية يعيشون في بيئات حضرية غير لائقة تتعدم فيها ظروف الحياة التي هي ضرورية في خلق تلك الدافعية أولاً للذهاب إلى العمل، و ثانياً لتأدية هذا العمل بالشكل المناسب والمعايير المطلوبة.



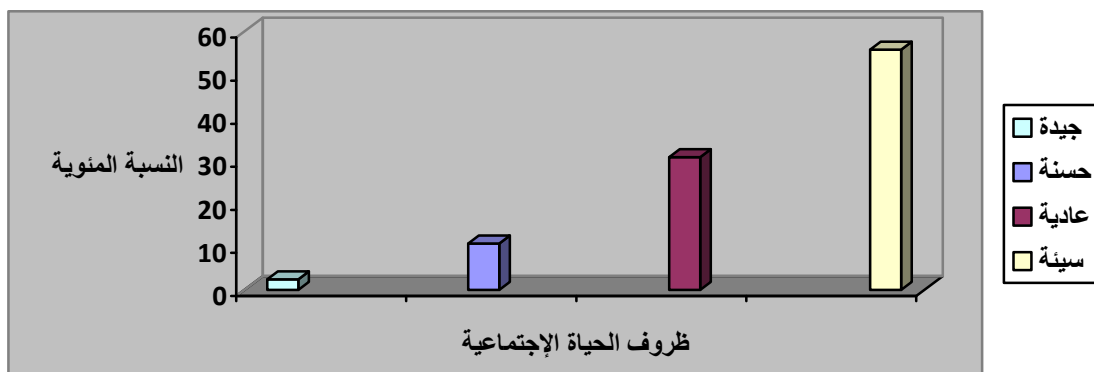
جدول رقم (17): يبين ظروف الحياة الإجتماعية للموظف

الظروف الإجتماعية للموظف	التكرار المطلق	%
جيدة	03	2.5
حسنة	13	10.83
عادية	37	30.83
سيئة	67	55.83
المجموع	120	100

يبين لنا هذا الجدول درجة إستحسان الموظف لظروف حياته الإجتماعية، بحيث نجد 55.83 % من أفراد عينة البحث يرون أنّ ظروف حياتهم الإجتماعية سيئة بينما 30.83 % من المبحوثين يرونها عادية، بينما 2.5 % من أفراد العينة يرون ظروفهم الإجتماعية جيدة.

من خلال النتائج السابقة يتّضح لنا جلياً أنّ أكثر من 50 % من الموظفين غير راضون بظروفهم الإجتماعية بحيث يرونها سيئة، وهذا يؤكد أن المجال الحضري الذي يعيش فيه الموظف أضحى نقطة جوهرية في حياته اليومية، إذ أنّه من محددات التّصور الذي يرغب الموظف أن يرى ظروف حياته الإجتماعية تتحسن.

أعمدة بيانية تبين ظروف الحياة الإجتماعية للموظف



جدول رقم (18): يبين علاقة الموظف بأفراد محيطه الاجتماعي

علاقة الموظف بأفراد محيطه	التكرار المطلق	%
جيدة	18	15
عادية	32	26.66
باردة	24	20
غير مستقرة	46	38.33
المجموع	120	100

هذا الجدول يبين لنا درجة العلاقة الموجودة بين الموظف بأفراد محيطه الاجتماعي ونقصد بهم جيرانه وأفراد الحي الذي يقطن فيه، فمن خلال هذه النتائج نلاحظ أن غالبية أفراد العينة المختارة تجمعهم علاقة غير مستقرة مع أفراد محيطهم الاجتماعي وذلك بنسبة 38.33 %، بينما 26.66 % منهم تربطهم علاقة عادية مع أفراد محيطهم الاجتماعي، كما نجد أن 15 % من أفراد العينة علاقتهم جيدة مع أفراد محيطهم الاجتماعي.

الملاحظ من خلال ما سبق أنّ العنصر البشري (الديمغرافي) قد يلعب دور جدّ هام في إستقرار الحياة الاجتماعية للموظف في مجاله الحضري بحيث أنّ العلاقات الاجتماعية فيه ستحدد من خلالها مختلف السلوكات والتصرفات وأنماط الحياة التي يجب أن ينتهجها كل فرد من أجل إستغلال هذا المجال بالطريقة التي ستنجح لكل واحد الفرصة من أجل معرفة الآخر أي المستغلين الآخرين للمجال ومن ثمّ إستثمار ذلك في علاقاته المحتملة مع فاعلين اجتماعيين آخرين تجمع بينهم علاقة ذات بعد رسمي والمتمثلة في السلوك الوظيفي.

جدول رقم (19): يبين العلاقة بين ظروف الحياة الإجتماعية للموظف وعلاقته مع أفراد محيطه الإجتماعي

المجموع		سيئة		عادية		حسنة		جيدة		ظروف الحياة
%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت.م.	العلاقة مع أفراد المحيط
15	18	14.92	10	13.51	05	23.07	03	0.00	00	
26.66	32	28.35	19	10.81	04	61.53	08	33.33	01	
20	24	25.37	17	13.51	05	15.38	02	0.00	00	
38.33	46	31.34	21	62.16	23	0.00	00	66.66	02	
100	120	100	67	100	37	100	13	100	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتّضح لنا أنّ الإتجاه العام لهذا الجدول يميل إلى الإتفاق على أنّ كلّما كانت ظروف الحياة الإجتماعية للموظف جيدة كلّما كانت علاقته مع أفراد محيطه الإجتماعي غير مستقرة وذلك بنسبة 66.66 %، كما أنّ 62.16 % من الموظفين الذين ظروف حياتهم الإجتماعية عادية نجد علاقتهم مع أفراد محيطهم الإجتماعي غير مستقرة كذلك، بينما 61.53 % من الموظفين الذين ظروف حياتهم الإجتماعية حسنة تكون علاقتهم مع أفراد محيطهم الإجتماعي حسنة والجدير بالذكر أنّ هناك 10.81 % من المبحوثين ظروف حياتهم الإجتماعية عادية وعلاقتهم مع أفراد محيطهم الإجتماعي عادية.

من خلال هذا العرض نستنتج أنّ العلاقات الإجتماعية في المجال الحضري للموظفين غير مستقرة كلّما تحسنت ظروفهم الإجتماعية بينما تكون باردة كلّما تدهورت الظروف الإجتماعية للموظف، وتكون عادية كلّما تحسنت الظروف الإجتماعية للموظف ويمكن أن تتحول فيما بعد إلى علاقات جيدة بحكم ما يقتضيه النسق الإجتماعي لكل بيئة حضرية، وهنا يبرز دور المؤسسات الإجتماعية في إحتواء الصراعات الممكن حدوثها بين وحدات المجال وإجتئاب بذلك إنتقالها إلى المؤسسات المستخدمة كالبليات مثلا.

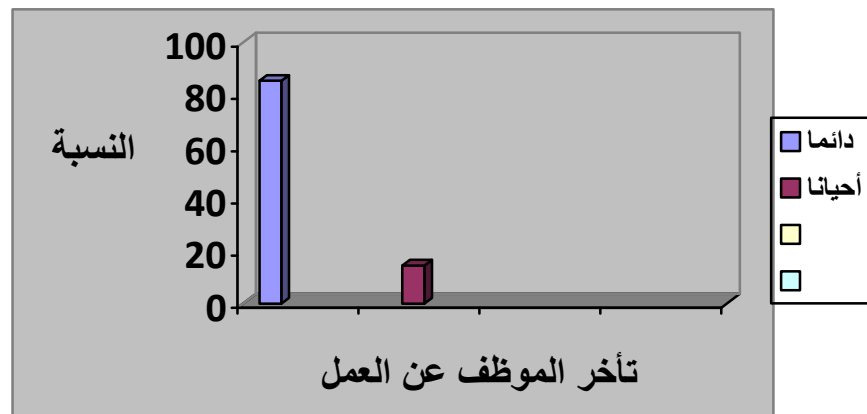
جدول رقم (20): يبين درجة تكرار تأخر الموظف عن العمل

تكرار التأخر عن العمل	التكرار المطلق	%
دائما	99	85.34
أحيانا	17	14.65
المجموع	120	100

من خلال الجدول أعلاه تتضح لنا درجة تكرار تأخر الموظف عن عمله والتي بلغت 85.34 % بينما 14.65 % من المبحوثين لا يعرفون التأخر عن عملهم إلا أحيانا أي ما يعادل سبعة عشرة (17) مبحوث.

إن تكرار هذه الظاهرة على مستوى الإدارة الجزائرية بصفة عامة وبلدية سيدي امحمد بصفة خاصة دليل على وجود خلل في إحدى الأنساق الفرعية التي تشكل المجال الحضري، وغالبا ما يكون مرتبط بشبكة المواصلات وبالتالي بتنظيم المجال الذي يستند على أربعة عناصر : الحاجة إلى المساحة، التكلفة بما في ذلك التكلفة العقارية، مركزية المجال، مناطق الإشعاع أو التأثير، حيث كلما كانت الخدمة نادرة كلما إرتفعت درجة أو شعاع تأثيرها على درجة التوطن في المجال الحضري والحركة العمومية فيه.

أعمدة بيانية تبين درجة تكرار تأخر الموظف عن العمل



جدول رقم (21): يبين رد فعل المسؤول إتجاه تأخرات أعوانه عن العمل

رد فعل المسؤول	التكرار المطلق	%
متفهم	37	31.89
غير متفهم	79	68.10
المجموع	120	100

يبين لنا هذا الجدول ردود فعل المسؤول إتجاه التأخرات المتكررة التي يسجلها أعوانه، حيث في أغلب الأحيان نجد أنّ هذا المسؤول غير متفهم لهذه التأخرات وذلك بنسبة 68.10 % بينما 31.89 % من المبحوثين يجدون تفهماً لدى مسؤولهم عند كل تأخر أو على الأقل يجدون نوعاً من هذا التفهم لدى المسؤول المباشر إتجاه تأخراتهم في أغلب الأحيان.

إنّ عدم تفهم المسؤول للتأخرات المتكررة عن العمل التي يقع فيها أعوانه هي راجعة في الأصل إلى القرب المجالي بين مكان إقامة الموظف ومكان عمله، فحسب المسؤول لا عذر في التأخر عن العمل نظراً لأنّ أغلبية موظفي بلدية سيدي امحمد هم من إقليمها أي يقيمون في مجالها ، لكن بهذه الطريقة أقصى مختلف التأثيرات التي يسببها المجال من إكتضاض الطرقات وتدهور حالتها، وصعوبة المشي حتى على الرصيف، كلّ هذا سيؤدي إلى الإحباط الذي يحدث لوجود عائق بين رد فعل المسؤول والهدف الموجه له (التقليل من التأخرات)، والقلق (الحصر النفسي) وهو الإحساس بعدم الإستعداد للإستجابة بصورة ملائمة لردود أفعال المسؤول الغير متفهمة لتأخرات أعوانه عن مواقيت بدأ العمل.

الخلاصة:

لقد قمنا من خلال صياغتنا للجدول الخاصة بالبيانات العامة إعطاء مدخل تمهيدي لموضوع دراستنا "المجال الحضري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي"، حيث ستتضح لنا معالمه أو بمعنى آخر الإتجاه العام لفروض البحث، ومن ثمّ تحديد المؤشرات التي ستوجه دراستنا الميدانية والتي ستساعدنا في إيجاد التقاطعات اللازمة بين الأسئلة والمتغيرات التي تخدم الفرضيات المقترحة كما ستمكننا فيما بعد بتحليل جداول ونتائج هذه الفروض، وعليه فإن المؤشرات التي توصلنا إليها من خلال هذه الجداول تكمن في:

- المؤشر الأول: أغلبية أفراد العينة البحث والتي بلغت نسبتهم 56.66 % قد غيروا مكان إقامتهم خلال عشرة (10) سنوات الأخيرة، وكان سبب ذلك يكمن عادة في عدم ملائمة المسكن مع الأوضاع الجديدة حيث من بين 68 مبحوث الذين غيروا مكان إقامتهم خلال عشرة (10) سنوات الماضية 39 منهم أي ما يقدر بـ 57.35 % كان تغيير مكان الإقامة للسبب المذكور أعلاه.
- المؤشر الثاني: إنّ إلحاق الموظف بمقر عمله يكون في أغلبية الأحيان بوسائله الخاصة وذلك بنسبة 74.16 % ويدخل في هذا الإطار إستعماله لسيارته الخاصة إن وجدت أو إستعمال وسائل النقل العمومي، بكل ما لذلك من تداعيات على حالته عند وصوله إلى العمل أين يكون في أغلب الأحيان مرهق وذلك بنسبة 58.33 % نتيجة لما تعرفه الطرقات من إكتضاض وإزدحام السيارات.
- المؤشر الثالث: إنّ هذا الإزدحام قد أثر سلباً على الموظف الذي أصبح يسجل تأخرات متكررة عن مواعيد بدأ العمل وذلك بنسبة 96.66 %، بالإضافة إلى عدم توفر محيط العيش على ظروف الحياة بنسبة 55.83 % ما يجعل الموظف يقوم بتلبية حاجيات أسرته قبل إلحاقه بمقر عمله مما سيدعم نسبة تأخراته عن العمل، وهذا ما يؤكد أنّ ظروف الحياة الإجتماعية للموظف سيئة بنسبة 55.83 %.
- المؤشر الرابع: على إعتبار أنّ المجال الحضري أو المدينة هو حيز تكثر فيه فرص الالتقاء، فإنّ أغلبية المبحوثين يرون أنّ هذه

الفرص تتميز بعدم الإستقرار بينهم وبين أفراد محيطهم الاجتماعي وذلك بنسبة 38.33% وباردة بنسبة 20 %، هذا ما يعطي لنا صورة عن درجة التضامن الاجتماعي بين أفراد المحيط الذي عرف تراجع بحكم ما سببته المدينة الصناعية.

الفصل السادس

تحليل الفرضية

الأولى

تتص الفرضية الأولى على أن: "إختلاف المجال الحضري للموظفين أدى إلى تباين أدائهم الوظيفي".

1 - تحليل جداول الفرضية الأولى:

جدول رقم (22): يبين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بالجنس

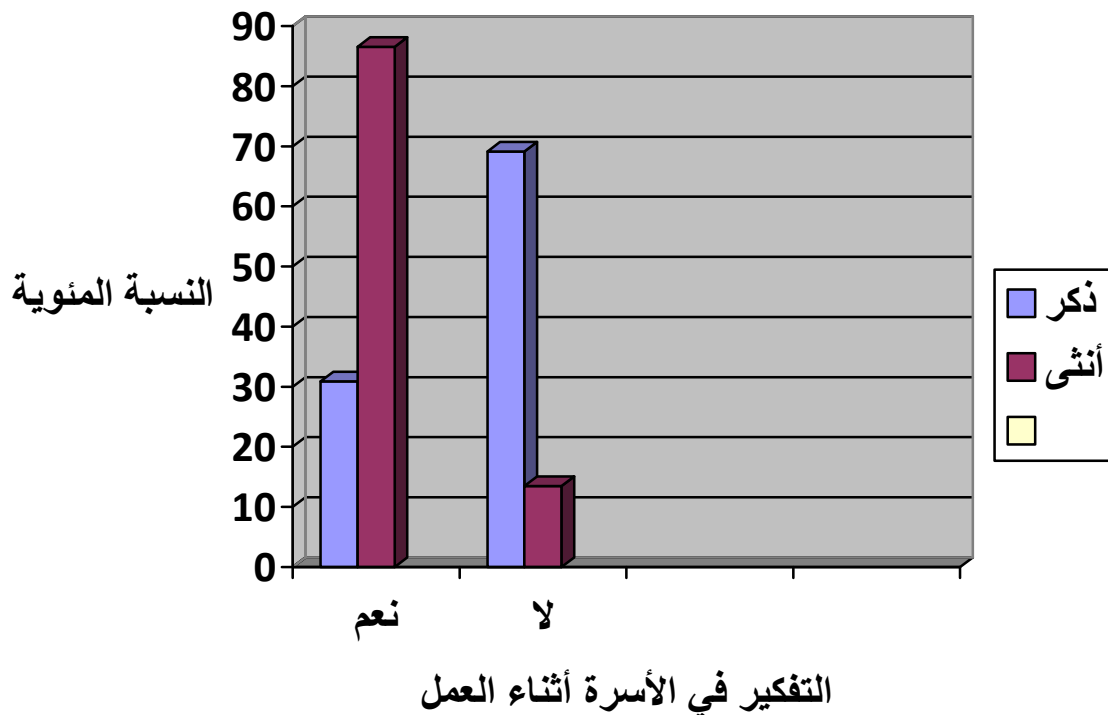
الجنس		أنثى		ذكر		المجموع
التفكير في الأسرة أثناء العمل		%	ت . م .	%	ت . م .	%
نعم		86.53	45	30.88	21	55
لا		13.46	07	69.11	47	45
المجموع		100	52	100	68	120

يبين لنا هذا الجدول درجة التفكير في الأسرة أثناء العمل حسب الجنس، حيث نجد 55 % من الموظفين أذهانهم مشغولة بأسرهم أثناء فترات العمل، و 45 % من الموظفين الذين أجريت عليهم الدراسة لا يفكرون في أسرهم أثناء تأدية لعملهم، كما نلاحظ أيضا أن 86.53 % من الإناث هن اللواتي يفكرن في أسرهن أثناء العمل أكثر من الذكور الذين لم تتعدى نسبة تفكيرهم بأسرهم أثناء العمل 30.88 % بينما نجدهم لا يفكرون بأسرهم أثناء أداء مهامهم بنسبة 69.11 %.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الإتجاه السلوكي للموظفين في محيطهم المهني يتحدد بتلك الدافعية التي تضمنها الظروف السائدة التي تحيط بالموظف في وسطه الحضري خاصة عند جنس الإناث، بحيث نجد أن التفكير في الأسرة أثناء العمل يمكن أن يعود بالسلب على أداء الموظفين خاصة إذا كان هذا الإنشغال بالأسرة أثناء العمل راجع إلى حاجة الموظف للإحساس بالأمن والأمان في وسطه الحضري، حتى ينتقل في مرحلة معينة إلى التفكير في حاجياته البيولوجية عن طريق تحسين أدائه بالتركيز في العمل أكثر من شيء آخر.

و من ناحية أخرى يقال أن النساء أكثر عاطفية وإجتماعية وهذا ما يؤهلهن لتربية الأطفال ولخدمة الرجال في حقل الإنتاج وحقل إعادة الإنتاج^(*) ، غير أن المجتمع هو الذي فرض عليهن هذا الوضع، كذلك [تعتبر النساء سلبيات وأقل عقلانية في مجتمع تزن الفاعلية فيه أكثر من السلبية، ويزن العقل أكثر من العواطف، هذا يعني في الواقع أنهن مقودات ومدرات من قبل من هم أكثر عقلانية وأكثر فاعلية (الرجال)]¹ لأنهن أكثر تأثراً بالظروف الإجتماعية السائدة في مجالهم الحضري، وهذا ما يتخذ مرة أخرى ذريعة لتقسيم العمل حسب الجنس.

أعمدة بيانية تبين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بالجنس



(*) إعادة الإنتاج هنا تعني الإنتاج من حمل وولادة وتربية الأطفال وأعمال بيتية غير تجارية، أما الإنتاج فيعني الإنتاج الإجتماعي.

¹ - أرزولا شوي، أصل الفروق بين الجنسين، تر: بوعلي ياسين، دار الحوار، ط2، سورية، 1995، ص 20.

الجدول رقم (23): يبين المدة المستغرقة لإنجاز العمل من طرف الموظف وعلاقتها بالجنس

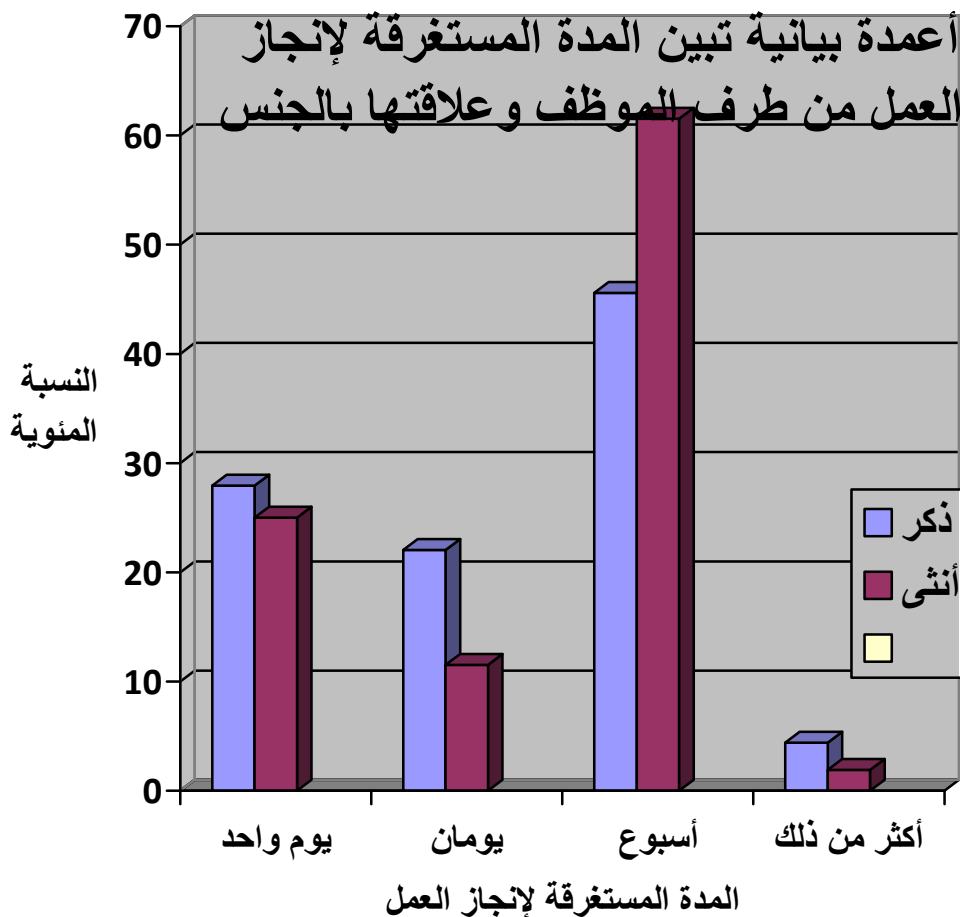
الجنس		ذكر		أنثى		المجموع	
المدة المستغرقة لإنجاز العمل		ت. م. %		ت. م. %		ت. م. %	
يوم واحد		19		13		32	
يومان		15		06		21	
أسبوع		31		32		63	
أكثر من ذلك		3		1		04	
المجموع		68		52		120	

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى العلاقة الموجودة بين المدة المستغرقة من طرف الموظف لإنجاز عمله مع طبيعة تكوينه البيولوجي والنفسي (الجنس)، حيث أنّ أغلبية الموظفين (52.5 %) نجدهم يستغرقون مدة زمنية تعادل الأسبوع لإنجاز مهامهم الوظيفية تدعمها في ذلك نسبة 61.53 % من جنس الإناث و 45.85 % من جنس الذكور، بينما 27.94 % من الذكور ينجزون عملهم في مدة زمنية تستغرق يوماً واحداً على عكس جنس الإناث اللواتي يستغرقن نفس المدة الزمنية لإنجاز عملهن لكن بنسبة 25 % ثم تليها نسبة 22.05 % من الموظفين الذكور ينجزون عملهم في مدة زمنية تقدر بيومان، والجدير بالذكر أنّ هناك 4.41 % من الموظفين الذكور ينجزون عملهم في مدة زمنية تتعدى الأسبوع بينما الإناث لا يتعدون هذا الأجل إلا بنسبة 1.92 % لإنجاز العمل.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن المدة المستهلكة لإنجاز العمل من قبل الموظف هو دالة لمتغير الجنس أي أن : $T.C.R.T. = F(S)$ ويمكن إرجاع ذلك من الناحية السوسيولوجية إلى عدة عوامل من بينها الطبيعة المورفولوجية لكلا الجنسين والتي يمكنها أن تؤثر على أداء كل منهما وكذا المحيط الحضري المعاش من طرف كل من الموظفين والموظفات، ثم تليها طبيعة الشخصية.

لقد ركّز علماء النفس الاجتماعيون حتى الآن على التأثيرات الاجتماعية الكبرى في نمو الشخصية وذلك لسببين مهمين، أولهما أنّ معرفة ظروف نمو الشخصية تساعدنا على

التركيز على عمليات التفاعل المتبادل بين الأشخاص مما يؤدي إلى تحسين فهمنا لعلاقاتها بالتوافق والنمو والتعلم، وثانيهما أن نمو الشخصية في حد ذاته عملية تفاعل بين الأشخاص حيث أنه يقع حتماً من خلال تأثير الآخرين. فاللغة وأساليب الكلام الشخصية مثلاً لا يمكن تعلمها إلا من الآخرين، وتعلم اللغة مكون رئيسي من مكونات التنشئة الاجتماعية ككل، بالإضافة إلى [تبلور الطابع النظامي للحياة الاجتماعية - خارج نطاق المنزل - مما جعل للرجل فرصة ونفوداً كبيراً حرمت منها المرأة نظراً لوجودها داخل البيت . فقد تبلور الطابع النظامي للسلطة المجتمعية وإتخاذ القرار...]¹.



¹ - محمود عبد الرشيد بدران، علم الاجتماع ودراسات المرأة (تحليل إستطلاعي)، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، مصر، دون سنة النشر، ص 60.

الجدول رقم (24): يبين التفكير في الأسرة أثناء العمل وعلاقة ذلك بالحالة المدنية

الحالة المدنية		أعزب		متزوج		مطلق		أرمل		المجموع	
التفكير في الأسرة		%	ت. م. .	%	ت. م. .	%	ت. م. .	%	ت. م. .	%	ت. م. .
نعم		6.66	03	82.35	56	100	03	100	04	55	66
لا		93.33	42	17.64	12	0.00	00	0.00	00	45	54
المجموع		100	45	100	68	100	03	100	04	100	120

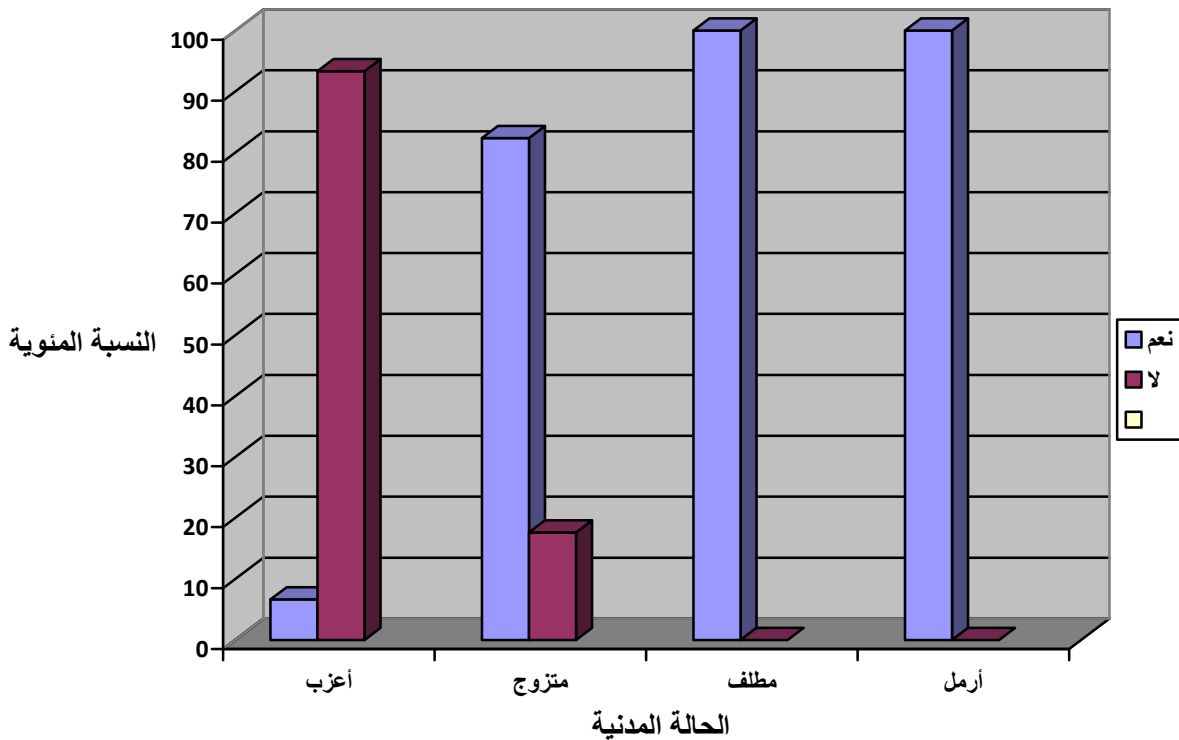
يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه العلاقة التي تربط بين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وحالته المدنية، حيث أن أكثر من 50 % من عينة البحث تفكر في أسرته أثناء العمل أي بالتحديد 55 % وهي تمثل الإتجاه العام لهذا الجدول، و تدعمها في ذلك نسبة 100 % من فئة الموظفين المطلقين والأرامل الذين يكون بالهم مشغول بأسرهم أثناء العمل وهو ما يعادل على التوالي ثلاث وحدات على ثلاثة وأربع وحدات على أربعة، ثم تليها نسبة 82.35 % وهي خاصة بفئة المتزوجين الذين يكون تفكيرهم في أسرهم أثناء العمل مقابل 17.64 % من نفس الفئة نجدها عكس ذلك، بينما نلاحظ أن 45 % من الموظفين الذين لا يفكرون في أسرهم أثناء العمل نجد أغليبيتهم من العزاب الذين حتى وإن كانوا مرتبططين بعائلاتهم إلا أن درجة مسؤولياتهم ليست كالمترولين والأرامل والمطلقين وتتجسد هذه المسؤولية بنسبة 6.66 %.

من الملاحظ أن الأسر التي ليس لها نفس الكفاءة والمقدرة تستجيب بصورة غير متشابهة للأحداث [ويرجع السر في إختلاف الإستجابة إلى ما يسمى "البعد المعنوي meaning dimention" إلا أن تحول الحادث الضاغط إلى أزمة يتطلب فهما لمصطلح الحادث "event" أو تعريفاً له... وتتبع الأحداث الناتجة من مصادر مختلفة من داخل نطاق الأسرة أو خارجها و بالتالي فإن النتائج تختلف تبعاً لمصادرها¹، وهناك قواعد في علم الاجتماع تؤكد أن أحداثاً خارج نطاق الجماعة قد تؤدي إلى تماسكها مثل نشوب

¹ - سهير أحمد سعيد عوض، علم الاجتماع الأسري، مركز التنمية الأسرية، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 69.

حرب أو حدوث فيضان، ولهذا فإنّ الأحداث الخارجية الضاغطة تشكل أزمة بالنسبة للأسرة والجماعة، إلّا أنّها تؤدي إلى تضامن أعضائها حتى يتمكنوا من التغلب عليها، ويمكن إعتبار مجرد تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل خاصة عند المطلقين والأرامل ثم المتزوجين هو صورة من صور التضامن والتكافل الأسري حسب رؤية الموظف على حساب التركيز في المصدر الذي يضمن له رزقه.

أعمدة بيانية تبين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بالحالة المدنية



جدول رقم (25): يبين مكان إقامة الموظف وعلاقته بحالته عند وصوله للعمل

مكان الإقامة		العاصمة		ضواحي العاصمة		خارج العاصمة		حالة الموظف
%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	
10.83	13	0.00	00	33.33	04	8.57	09	جيدة
30.83	37	0.00	00	25	03	32.38	34	عادية
58.33	70	100	03	41.66	05	59.04	62	مرهق
100	120	100	03	100	12	100	105	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه العلاقة الموجودة بين مكان الإقامة وحالة الموظف عند وصوله للعمل بحيث من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن الإتجاه العام يميل إلى حالة الإرهاق عند وصول الموظف إلى العمل وذلك بنسبة 58.33 %، ونلاحظ أن القاطنين خارج العاصمة هم الأكثر إرهاقا عند الوصول إلى مقر العمل وذلك بنسبة 100 % ثم يليهم القاطنين في العاصمة بنسبة 59.04 %، وبعدها المقيمين في ضواحي العاصمة بنسبة 41.66 %، كما نلاحظ أن 8.57 % فقط من الموظفين يصلون إلى مقر عملهم في حالة جيدة وهم من القاطنين في العاصمة، بينما 33.33 % من الموظفين القاطنين في ضواحي العاصمة يصلون إلى مقر عملهم في حالة جيدة و 25 % في حالة عادية .

إنّ هذه الظاهرة (ظاهرة الإرهاق) قبل شروع الموظف في عمله راجعة إلى حدّ كبير إلى ما تعرفه المدينة من إكتضاض سكاني، فنجد القاطنين في العاصمة يعانون من الإزدحام المستمر خاصة في الشوارع الرئيسية (باب الوادي، سيدي امحمد...) وحتى إذا كان الإلتحاق بمقر العمل بالسيارة الخاصة فإنّ حركة المرور الصباحية تلزم على السائق (الموظف) مقابلة مقود سيارته لفترات طويلة بكل ما يحمله ذلك من توتر وإرهاق وفقدان الأعصاب.

إنّ هذا التوتر الذي يسببه الإرهاق قد يؤدّي إلى تدهور أداء العاملين متمثلاً في سوء التقدير، وعدم القدرة على التركيز، وإرتفاع معدل النزاع والخلافات مع الآخرين (الزملاء)، وإرتفاع معدل التأخر والغياب وعدم الانضباط للسلوك العام داخل المؤسسة.

جدول رقم (26): يبين مكان إقامة الموظف وعلاقته بالتأخر عن العمل

مكان الإقامة		العاصمة		ضواحي العاصمة		خارج العاصمة		المجموع	
تأخر الموظف عن عمله		%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .
نعم		98.09	103	91.66	11	66.66	02	96.66	116
لا		1.9	02	8.33	01	33.33	01	33.33	04
المجموع		100	105	100	12	100	03	100	120

يبين لنا الجدول أعلاه العلاقة الموجودة بين مكان الإقامة وتأخر الموظف عن عمله بحيث نجد أن الاتجاه العام لهذا الجدول يبين لنا أن 96.66 % من الموظفين يتأخرون عن عملهم وخاصة منهم أولئك الذين يقطنون العاصمة وذلك بنسبة 98.09 % ثم تليها نسبة 91.66 % وهي خاصة بالموظفين القاطنين ضواحي العاصمة، كما نجد أن 1.9 % من الموظفين القاطنين العاصمة يصلون إلى عملهم في الوقت المحدد بالإضافة إلى 33.33 % من الذين يقطنون خارج العاصمة نجدهم لا يتأخرون عن الإلتحاق بمقر عملهم.

إن هذه النتائج توضح لنا كيف يؤثر مكان إقامة الموظف على الإلتحاق بمقر عمله، حيث أن العاصمة أصبحت مجالاً يُؤثر بشكل واضح في التأخرات المتكررة للموظفين عن عملهم، ويمكن إرجاع ذلك إلى التطور الذي عرفته السياسة الحضرية في الجزائر أين عرف إنتاج المجال تحولاً في مقارباته ومبادئه، أفرزتها عوامل سوسيو إجتماعية مهمة كالهجرة والنمو الديموغرافي ما أنتج تراكما ملحوظا لظاهرتي التنظيم التنظيم العشوائي للمجال والتعايش التلقائي مع الفضاء (الحيز)، مما تسبب في إستهلاك الوقت بشكل كبير في التنقلات اليومية داخل المدينة إلى درجة إحداث خلل في إحدى أنساق المجتمع الفرعية والمتمثل في المؤسسات التي توظف وتصرف الرواتب من أجل الهدف الذي أنشأت له.

جدول رقم (27): يبين مكان الإقامة بدقة وعلاقته بفترات التأخر عن العمل

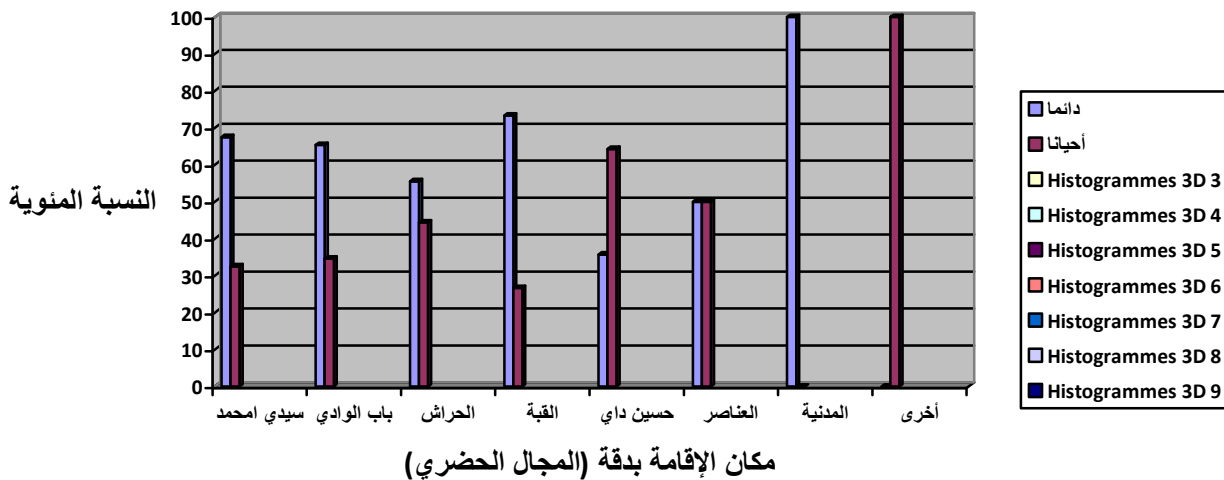
مكان الإقامة بدقة		سيدي امحمد		باب الوادي		الحراش		القبة		حسين داي	
ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%
27	67.5	17	65.38	05	55.55	11	73.33	05	35.71	05	35.71
13	32.5	9	34.61	04	44.44	04	26.66	09	64.28	09	64.28
40	100	26	100	09	100	15	100	14	100	14	100
المجموع		العناصر		المدنية		أخرى		المجموع			
ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%		
02	50	07	100	00	0.00	74	63.79	02	50		
02	50	00	0.00	01	100	42	36.2	02	50		
04	100	07	100	01	100	116	100	04	100		
المجموع		المجموع		المجموع		المجموع		المجموع			

يبين لنا الجدول أعلاه العلاقة الموجودة بين مكان إقامة الموظف بدقة وفترات تأخره عن العمل بحيث نرى أن 63.79 % من الموظفين يتأخرون دائما عن عملهم مقابل 36.2 % يتأخرون أحيانا عنه، ويلاحظ أن الموظفين المقيمين بالمجال الحضري المدنية قد عرفوا التأخر عن عملهم دائما بنسبة 100 % وهو ما يعادل 07 موظفين على 07 موظفين، ثم يليهم الموظفين الذين يقطنون مجال الحضري القبة الذين يعرفون التأخر عن عملهم دائما بنسبة 73.33 % مقابل 26.66 % منهم يتأخرون أحيانا، بعدها يأتي الموظفين الذين يقطنون سيدي امحمد وذلك بنسبة 67.5 % الذين يتأخرون عن عملهم دائما و 32.5 % يتأخرون عنه أحيانا، ثم نجد أن الموظفين الذين يقطنون باب الوادي يتأخرون عن عملهم دائما بنسبة 65.38 % وأحيانا بنسبة 34.61 %، أما الموظفين القاطنون بالمجال الحضري الحراش فيتأخرون عن عملهم دائما بنسبة 55.55 % ويتأخرون أحيانا عنه بنسبة 44.44 %، والجدير بالذكر أن الموظفين القاطنين في حسين داي عرفوا تأخرات دائمة عن عملهم منخفضة بالنسبة للأوساط الحضرية الأخرى وذلك

بنسبة 35.71 % مقابل 64.28 % تأخراتهم متقطعة.

من خلال ما سبق يتضح لنا جلياً أنّ إرتفاع نسبة التأخر الدائمة عن العمل للموظفين القاطنين في الأوساط الحضرية السالفة الذكر راجع إلى عوامل سوسيو حضرية التي ساعدت على سيرورة تطور إنتاج المجال الحضري من حيث الشكل، لتظهر بعد الإستقلال المدينة الجزائرية التي تأسست وتطورت في سياق إجتماعي يعرف الوفرة في المشاكل الناتجة عن التهيئة المجالية الغير منتظمة في هذه الأوساط الحضرية، وقد ساعد على ذلك الانفجار الديموغرافي في العقود الأخيرة حتى أصبح إلتحاق الموظفين بمقر عملهم شبيه بالتنقل إلى ولاية أخرى لما سببه إزدحام السيارات على الطريق المؤدي مثلاً إلى المدنية (الإتجاه نحو الأعلى)، أو الطريق المؤدي إلى باب الوادي مع كثرة الحواجز الأمنية، أو الطريق المؤدي إلى الحراش وحسين داي حي أدّى شق سكة "الترامواي" الإنقاص من الطرق الفرعية وتصغير الطرق الرئيسية مع كل ما سببه ذلك من تدفق كبير للسيارات في فترات معينة على هذه المحاور إلى درجة تشكيل طرق مغلقة كل واحد ينتظر دوره ليمر.

أعمدة بيانية تبين علاقة مكان الإقامة بدقة بفترات التأخر عن العمل



جدول رقم (28): يبين تغيير الموظف لمكان إقامته خلال عشرة (10) سنوات الماضية وعلاقة ذلك بصعوبة عودته إلى البيت بعد إنهاء العمل

تغيير مكان الإقامة صعوبة العودة إلى البيت		نعم		لا		المجموع	
%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .
74.16	89	63.23	43	88.46	46	74.16	89
25.83	31	36.76	25	11.53	06	25.83	31
100	120	100	68	100	52	100	120

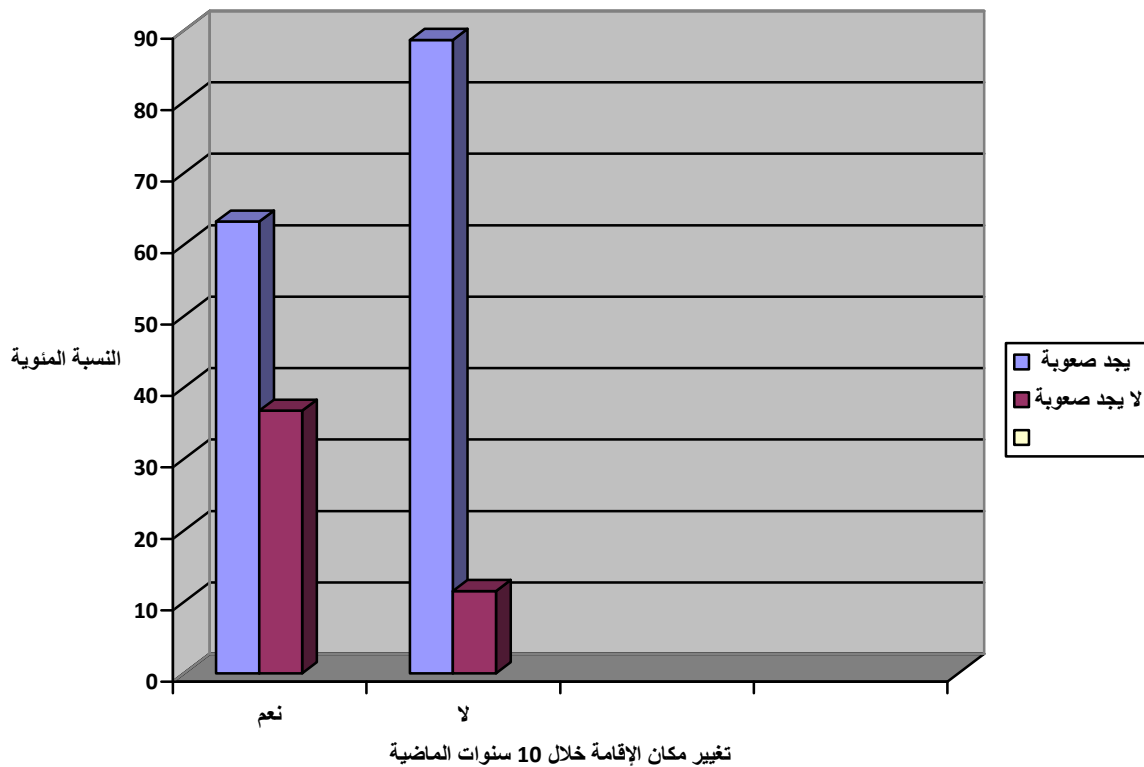
من خلال الجدول أعلاه نتضح لنا العلاقة الموجودة بين تغيير الموظف لمكان إقامته خلال العشر سنوات الماضية وصعوبة العودة إلى مسكنه بعد إنهائه من العمل، حيث أن 74.16 % من الموظفين يجدون صعوبة في العودة إلى مقر سكنهم بعد الإنتهاء من العمل مقابل 25.83 % من الموظفين لا يجدون عناء للعودة إلى سكنهم بعد الإنتهاء من العمل، والملاحظ أيضاً من الجدول أعلاه أنّ 88.46 % من الموظفين الذين يجدون صعوبة في العودة لبيوتهم بعد إنتهاء فترات العمل الرسمية نجدهم لم يغيّروا مكان إقامتهم منذ عشرة سنوات، بينما 63.23 % قد غيروا مقر إقامتهم خلال نفس الفترة، كما نلاحظ أنّ 36.76 % من الموظفين الذين لا يجدون صعوبة في العودة إلى مكان إقامتهم قد غيروا خلال الفترة المذكورة أعلاه مقابل 11.53 % من الموظفين لم يغيّروا من مكان إقامتهم خلال العشرية الماضية.

وما يمكن إستنتاجه من خلال ما سبق أنّه كلّما تم تغيير مكان الإقامة، كلّما إنخفضت صعوبة عودة الموظف إلى مسكنه عند إنهاء عمله.

وإذا حاولنا إستقراء هذه النتائج من الناحية السوسيولوجية لوجدنا أن المجال الحضري بالمدن الجزائرية من الناحية الكرونولوجية (الزمنية) قد عرف تطورا عكسيا من الإتجاه الإيجابي إلى الإتجاه السلبي، والمعبر عنه بوضوح فيما أنتج بعد الإستقلال من طرف المبادرة الحرة التي إعتمدت في مبادئها الميدانية أسلوب التلقائية والسرعة في إنتاج

التجمعات السكنية دون مراعاة آراء الفاعلين الإجماعيين من المجتمع المدني، حتى أضحي المسكن هو الهدف دون الأخذ بعين الاعتبار ملحقات هذا المسكن من شبكة المواصلات يقوم عليه أشخاص أكفاء، بالإضافة إلى كل المرافق التي تجعل من مكان الإقامة مقر للسكينة والإطمئنان، ولن يكون ذلك إلا بالإعتماد على مقاربات تنموية شمولية ومتعددة الأبعاد تتطلق من خصوصية كل مجال حضري على حدى حسب إمكانياته وموارده، وذلك بإشراك الفاعلين الحضريين المحليين في صياغة هذه المقاربة التشاركية من أجل بناء أقطاب حضرية قادرة على المنافسة وتجاوز المشكلات الطارئة الناتجة عن الجدلية القائمة بين المجال الحضري وعناصره التكاملية التي تهدف إلى خلق فرد إجتماعي منتج.

أعمدة بيانية تبين تغيير الموظف لمكان إقامته خلال 10 سنوات الماضية و علاقة ذلك بصعوبة العودة إلى البيت بعد إنهاء العمل



جدول رقم (29): يبين توفر المحيط المعاش على ظروف الحياة الضرورية وعلاقة ذلك بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل

توفر المحيط على ظروف الحياة		نعم		لا		المجموع	
المدة المستغرقة لإنجاز العمل		%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .
يوم		32.07	17	22.38	15	26.66	32
يومان		11.32	06	22.38	15	17.5	21
أسبوع		50.94	27	53.73	36	52.5	63
أكثر من ذلك		5.66	03	1.49	01	3.33	04
المجموع		100	53	100	67	100	120

يبين لنا الجدول أعلاه العلاقة الموجودة بين توفر المحيط على ظروف الحياة الضرورية والمدة المستغرقة لإنجاز العمل، حيث أنّ الإتجاه العام لهذا الجدول يوضح أنّ 52.5 % من الموظفين يستغرقون أسبوع واحد في إنجاز العمل الموكل إليهم تدعمها نسبة 53.73 % ممن لا تتوفر في محيطهم الحضري ظروف الحياة، كما أنّ 50.94 % من الموظفين الذين يتوفر محيطهم الحضري على ظروف الحياة نجدهم ينجزون عملهم في مدة أسبوع، كما أنّ 22.38 % من الموظفين ينجزون المهام التي وكلّوا بها في آجال تتراوح بين يوم ويومان ونجدهم كلّهم يعيشون في وسط حضري لا يتوفر على ظروف الحياة، والجدير بالذكر أنّ 1.49 % من الموظفين ينجزون عملهم في مدة تتجاوز الأسبوع بالرغم من أنّ محيطهم غير مهيا للعيش فيه.

إنّ تحليل هذه النتائج يوضح لنا العلاقة العكسية بين المدة المستغرقة لإنجاز العمل من طرف الموظف وتوفر محيطه الحضري على ظروف الحياة بحيث كلما إنضمت ظروف الحياة كلما إرتفعت المدة المحددة لإنجاز المهمة، باستثناء بعض المهام التي تتطلب لإنجازها مدة أطول كإعداد المخططات والميزانية والإرتباطات المالية.

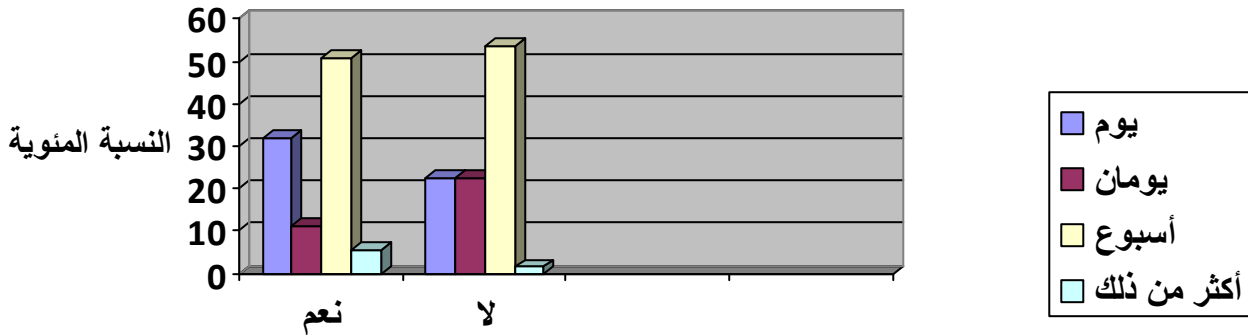
وسوسيولوجيا يمكن إرجاع ذلك إلى غياب التنويع الميداني لثقافة المجتمع في مراحل التطور الحضري، ما جعل معظم المتدخلين يواجهون حالات من الأزمة، إلى حد

جعل من هذا القطاع قطاعاً مختلاً على مستوى المخرجات والممارسات، فمن السهل أن نجد كثيراً من مظاهر الأزمة مرتبطة أساساً بالمبادرات الإستعجالية كأحياء إعادة الإسكان في مجال التعمير، التي تكشف للملاحظ ما يعاني منه مجال التدبير الحضري من خلل على مستوى مقارباته ومبادئه وفلسفته.

إنّ الهدف من هذا المستوى من الفهم والتحليل هو التأكيد على حتمية ما يمكن اعتباره طريقة جديدة في إنتاج المجال المديني، تسعى إلى جعل المجال غير مفروض، بل توافقي وتشاركي مع المجتمع المعني ومؤسس على الفهم والمعرفة بالثقافة والأفكار السائدة للمستهلك والمستفيد.

إنّ حركيّة من هذا القبيل كفيلة أن تهيأ الأرضية الملائمة للقيام بمجموعة من الإصلاحات السياسية من شأنها أن تساهم في تعزيز اللامركزية، وتوسيع مشاركة السكان من خلال تعزيز مبادئ المشاركة والتشارك والعدالة والشفافية في إعداد المخططات الحضرية الكفيلة بإعطاء بعد أكثر توافقي للمجال حسب ما تمليه الظروف السائدة لثقافة المجتمع.

أعمدة بيانية تمثل العلاقة الموجودة بين توفر المحيط المعاش على ظروف الحياة الضرورية و المدة المستغرقة لإنجاز العمل



توفر المحيط المعاش على ظروف الحياة الضرورية

جدول رقم (30): يبين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل

التفكير في الأسرة أثناء العمل		نعم		لا		المجموع	
المدة المستغرقة لإنجاز العمل		%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .
يوم		13.63	09	48.18	23	26.26	32
يومان		19.69	13	14.81	08	17.5	21
أسبوع		66.66	44	35.18	19	52.5	63
أكثر من ذلك		0.00	00	7.4	04	3.33	04
المجموع		100	66	100	54	100	120

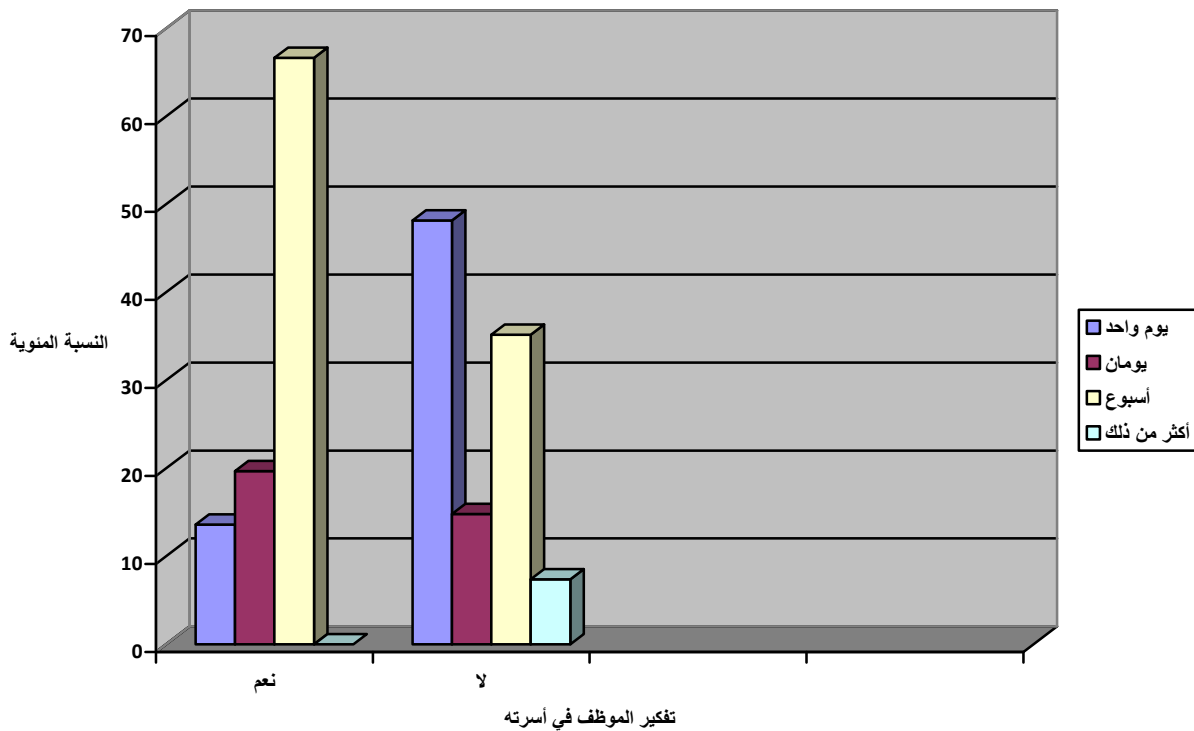
من خلال الجدول أعلاه تتضح لنا العلاقة الموجودة بين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل والمدة المستغرقة من طرفه لإنجاز هذا العمل، بحيث نلاحظ أنّ الإتجاه العامل للموظفين يميل إلى إنجاز مهامهم في مدة زمنية تقدر بأسبوع وذلك بنسبة 52.5 % تدعمها في ذلك نسبة 66.66 % من الموظفين يفكرون في أسرهم أثناء العمل مقابل 35.18 % من الموظفين لا يفكرون في أسرهم أثناء أدائهم لعملهم ويستغرقون نفس المدة لإنجازه، كما نلاحظ أنّ 48.14 % من الموظفين لا يفكرون في أسرهم أثناء فترات العمل ونجدهم ينجزونه في مدة زمنية تقدر بيوم واحد.

كما يوجد فئة من الموظفين تستغرق نفس المدة الزمنية لإنجاز مهامها وهم يفكرون في أسرهم و ذلك بنسبة 13.63 %، بالإضافة إلى أولئك العمال الذين يستغرقون يومان لتأدية مهامهم دون التفكير في أسرهم وهم يمثلون نسبة 14.81 %، على عكس فئة أخرى من الموظفين الذين يستغرقون نفس المدة لإنجاز عملهم وهم يفكرون في أسرهم أثناء ذلك، والجدير بالذكر أنّ هناك أربعة (04) وحدات من عينة البحث يفكرون في أسرهم أثناء تأدية مهامهم والذي ينجزونه في مدة زمنية تتعدى الأسبوع.

من خلال ما سبق نستنتج أنّ كلّما كان التفكير في الأسرة أثناء العمل كلّما كان إنجاز هذا العمل يستغرق مدة زمنية أطول.

ويمكن القول من خلال العرض السابق أن التفكير في الأسرة أثناء العمل يعكس بصورة واضحة التنافر الموجود بين الفرد (الموظف) ومجاله المعاش، وذلك بسبب ما أنتج من سلب في مخرجات الإعداد، تتطرق من التمرد على المنتج (مكان الإقامة) بالتغيير والتعديل إلى العنف الاجتماعي والإجرام وغيرها من الظواهر الاجتماعية السلبية بالأحياء الهامشية خاصة، إلى تحول المجال في التمثل والتصور من مجال معاش إلى مجال مدرك يعرفه الإنسان في حركته اليومية أينما كان، ويرفض الإنسجام مع مكوناته الاجتماعية والمعمارية التي أفرزتها عوامل التعرية التي سببتها سياسة التعمير الأحادية وعملية إعادة الإسكان الغير مبنية على إحترام الخصوصيات الثقافية والاجتماعية لمختلف شرائح المجتمع.

أداة بيانية تبين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل و علاقة ذلك بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل



جدول رقم (31): يبين سبب تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك المدة المستغرقة لإنجاز العمل

سبب التفكير في الأسرة أثناء العمل		طبيعة الإقامة غير ملائمة		ظروف عائلية		غياب الأمن و الأمان		المجموع	
المدة المستغرقة لإنجاز العمل	ت . م . %	ت . م . %	ت . م . %	ت . م . %	ت . م . %	ت . م . %	ت . م . %	ت . م . %	ت . م . %
يوم	10	40	06	75	08	24.24	24	36.36	24
يومان	03	12	00	0.00	04	12.12	07	10.6	07
أسبوع	12	48	02	25	18	54.54	32	48.48	32
أكثر من ذلك	00	0.00	00	0.00	03	9.09	03	4.54	03
المجموع	25	100	08	100	33	100	66	100	66

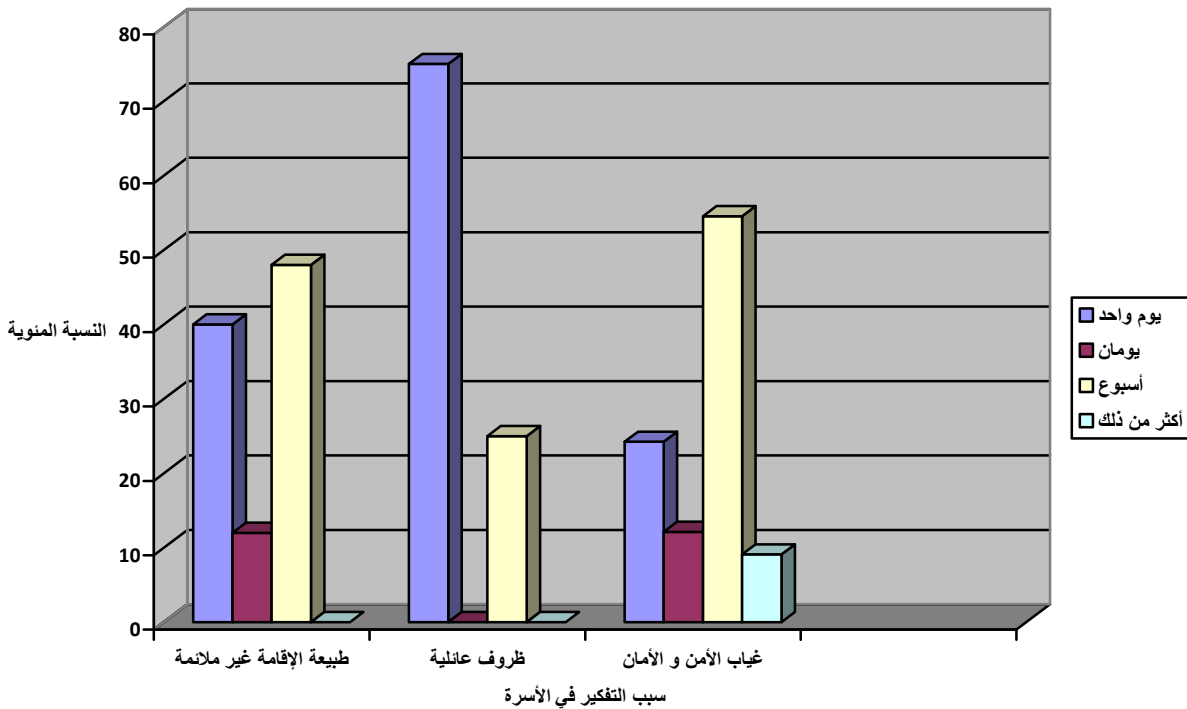
يوضح لنا هذا الجدول العلاقة الموجودة بين المدة المستغرقة من طرف الموظف لإنجاز عمله وسبب تفكيره في أسرته أثناء العمل، حيث يبين الإتجاه العام للموظفين الذين يفكرون في أسرهم أثناء العمل أنهم ينجزون عملهم في مدة زمنية تساوي الأسبوع تدعمها في ذلك نسبة 54.54 % من الموظفين الذين كان سبب تفكيرهم هذا هو غياب الأمن والأمان في أوساطهم الحضرية، ثم تليها نسبة 48 % الذين كان سبب تفكير في أسرهم أثناء العمل هو طبيعة الإقامة المتدهورة التي أثرت على سلوكهم الوظيفي، بينما نجد 75 % من الموظفين ينجزون عملهم في مدة زمنية تقدر بيوم واحد رغم ظروفهم العائلية الغير محفزة و 40 % من هذه الفئة نجدها تنتجز عملها أيضا في نفس المدة الزمنية ويكون سبب تفكيرها في أسرته هو طبيعة الإقامة المتدهورة، والجدير بالذكر أن 9.09 % من الموظفين يستغرقون مدة زمنية أطول من أسبوع في إنجاز مهامهم وذلك بسبب غياب ظروف الأمن والأمان في أوساطهم الحضرية.

من خلال ما تمّ سرده أعلاه يتضح لنا أن غياب الأمن والأمان في الأوساط الحضرية يؤثر بشكل واضح في تصرف وسلوك الموظف في محيطه المهني فنجد أنه لا يستطيع الفصل بين حياته المهنية وحياته العائلية، بالإضافة إلى ذلك قد تلعب ظروف إقامته الغير ملائمة دوراً غير محفزاً في رفع درجة التركيز أثناء العمل لدى الموظفين.

إن الزيادة المطردة في عدد السكان الحضر في المدينة بسبب الهجرات الداخلية من الريف إلى المدينة أدى إلى تردّي الأوضاع الإقتصادية للمواطنين، وغلاء الأراضي الحضرية مع إرتفاع أسعار مواد البناء أدى إلى ظهور مجال حضري فوضوي إتسم بانتشار البيوت القصديرية التي تتخذ المواضع الرديئة للتعمير، مما أدى إلى إضافتها للنسيج العمراني مشوه للكتلة الأساسية للمدينة، ونقص الشدّيد في المرافق العامة خاصة الصرف الصحي الذي أدى إلى إضافة كتلة عمرانية ملوثة للبيئة نتيجة الصرف الجوفي عن طريق الأبيار.

كما أدى إلى التزاحم الشديد للمباني، وعدم ترك فراغات أدى إلى فقدان خصوصياتها، وزيادة درجة التلوث السمعي والبصري، كلّ ذلك ساعد على زيادة الأمراض البدنية والاجتماعية والنفسية بين فئات من السكان، وظهور بذلك ما يُسمّى بالأمن الاجتماعي والإقتصادي يعمل على كبح سعي الموظف في تلبية حاجياته البيولوجية عن طريق العمل على حساب التفكير في أمن أسرته في ظل الظروف المحيطة بها.

أعمدة بيانية تبين سبب تفكير في أسرته أثناء العمل و علاقة ذلك بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل



2 - الإستنتاج الخاص بالفرضية الأولى:

بعد إستعراضنا للجدول الخاصة بالفرضية الأولى تبين أنّ الإرهاق المسجل لدى الموظفين عند وصولهم إلى مقر عملهم مرتبط بنسبة كبيرة ببعد هذا المقر عن مكان إقامتهم، حيث 100 % منهم والقاطنين خارج العاصمة تكون حالتهم مرهقة قبل بدأ عملهم و لقد سجلنا عند هذه الفئة نسبة التأخر اليومية عن العمل تقدر بـ: 66.66 %، كما أنّ 59.04 % من المبحوثين القاطنين في العاصمة ينتابهم الإرهاق عند وصولهم إلى مقر عملهم وقد ساعد على ذلك بشكل كبير الإزدحام الذي تسببه السيّارات وتدهور حالة الطرقات، ما أثر بشكل واضح على الانضباط المهني للموظفين والمترجم في التأخرات المتكررة عن مواقيت بدأ العمل أين سجلنا 98.09 % من التأخرات تسبب فيها الموظفين القاطنين في العاصمة وهي نسبة عالية إذا ما أخذنا بعين الاعتبار القرب المجالي بين مكان الإقامة ومكان العمل خاصة إذا علمنا أنّ 67.5 % من هذه التأخرات المتكررة سجلها الموظفين القاطنين في المجال الحضري "سيدي امحمد"، رغم أنّ 100 % من المبحوثين القاطنين في المجال الحضري "المدنية" تأخراتهم متكررة عن مواعيد بدأ العمل، لكن هذا يمكن تفهمه بسبب موقع "المدنية" (في أعالي العاصمة)، ونفس الشيء للقاطنين في المجال الحضري "القبة" الذين كانت تأخراتهم عن العمل تقدر بـ: 73.33 %.

هذه التأخرات ستترجم فيما بعد في حالات الشroud الذهني للموظف أثناء العمل كلّما إقترب وقت إنهاء العمل أين سيواجه هذا الموظف صعوبة في العودة إلى مكان إقامته، حيث وجدنا أنّ 74.16 % من الموظفين يواجهون صعوبات أثناء ذلك خاصة أولئك الذين لم يغيروا مكان إقامتهم منذ عشرة (10) سنوات حيث بلغت نسبتهم 88.46 % وهذا ما قد يتسبب في إنخفاض وتيرة العمل، أين نجد المهام الواجب إنجازها في يوم واحد تتجز في يومين والتي يجب أن تتجز في يومين تتجز في أسبوع و هكذا...، خاصة إذا وجدت هذه الظاهرة الظروف التي ستغذيها وهذا ما تعبّر عنه نتائج هذه الفرضية حيث 52.5 % من الموظفين الذين ينجزون عملهم في مدة زمنية تقدر بأسبوع نجد أغلبيتهم يقطنون في

محيط حضري لا يتوفر على ظروف الحياة وذلك بنسبة 53.33 % ما يجعل الموظف مشغول دوماً بالتفكير في أسرته أثناء العمل، حيث عبرت النتائج على 66.66 % من الموظفين الذين يفكرون في أسرهم أثناء العمل في هذه الظروف ينجزون مهامهم في مدة زمنية تقدر بأسبوع، ونجد ذلك خاصة عند الفئات العمالية التي تقطن في مجال حضري ينعدم فيه الأمن والأمان أين سجلنا 54.54 % من هؤلاء الموظفين يعلّلون سبب تفكيرهم في أسرهم أثناء العمل بانعدام الأمن والأمان في محيطهم المعاش، وترتفع هذه النسبة خاصة عند جنس الإناث اللواتي ينجزن عملهن في ظرف أسبوع بنسبة 61.53 %، خاصة إذا كنّ من فئة المطلقات أو الأراامل حيث 100 % من هاتين الفئتين يُفكرن في أسرهنّ أثناء العمل مع كل ما ينجر عن ذلك من تداعيات غير مرغوب فيها على المستوى المهني.

إنّ الإختلال الذي يعرفه النسق في إحدى فروعه قد أثر على الفروع الأخرى، حيث أنّ ما يعرفه المجال من إختلالات على مستوى تنظيمه أو إستغلاله أو إعادة تهيئته قد لعب دوراً هاماً في خلق فرد مهزوم معنوياً ليس بمقدوره رفع التحدي في غياب الوسائل التي ستمكنه من إبراز مؤهلاته وقدراته على المستوى الوظيفي المهني، ما يدفعنا للقول أنّ إختلاف المجال الحضري للموظفين أدى إلى تباين أدائهم الوظيفي.



الفصل السابع

تحليل الفرضية

الثانية

نتص الفرضية الثانية على أن: "توفر الأوساط الحضرية على المرافق العامة كان دافعا للموظفين إلى تحسين أدائه".

1 - تحليل جداول الفرضية الثانية:

جدول رقم (32): يبين تفكير الموظف في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء عمل وعلاقة ذلك بالجنس

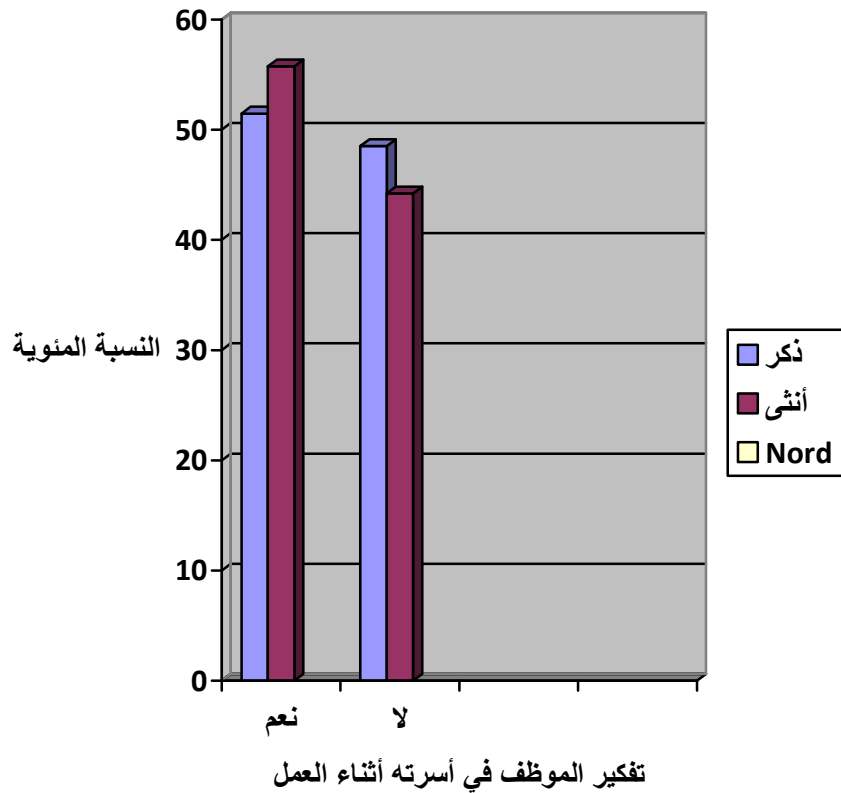
الجنس		نكر		أنثى		المجموع	
تفكير الموظف في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل		ت. م.		ت. م.		ت. م.	
		%		%		%	
نعم		35	51.47	29	55.76	64	53.33
لا		33	48.52	23	44.23	56	46.66
المجموع		68	100	52	100	120	100

من خلال الجدول أعلاه تتضح العلاقة الموجودة بين تفكير الموظف في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل مع الجنس، حيث 53.33 % من الموظفين الذين يفكرون في ذلك هم في أغليبيتهم من الإناث وذلك بنسبة 55.76 % بينما الذكور لديهم هذا التفكير بنسبة 51.47 %، على عكس عدم التفكير في الذهاب إلى هذه الأماكن والذي كان بنسبة 46.66 % أي ما يعادل 56 موظف تم إختيارهم في عينة البحث فإن أغليبيتهم من جنس الذكور بنسبة 48.52 %، وتبقى نسبة 44.23 % وهي خاصة بالإناث موقفهم سلبي إتجاه الذهاب إلى المرافق العامة أثناء تأدية العمل.

إنّ النتائج المتحصل عليها تؤكد تغيير الأدوار بين الرجل والمرأة التي تعددت أدوارها الإجتماعية ما أثر عليها إلى درجة البحث عن متنفس لها، فإذا كان الخروج إلى سوق العمل هو إحدى هذه الحلول فإن مسؤولياتها المتزايدة بسبب ذلك جعلها تقسم عملها إجتماعيًا بين العمل الإداري وإيصال الأولاد إلى المدرسة صباحًا والعودة بهم مساءً، وكذا تحقيق

ذلك التوافق بين الحاجيات البيولوجية ومتطلبات الحياة اليومية، والتي نجد ترجمتها في مدى الإستجابة لمتطلبات الشغل والبحث عن الإستراتيجيات اللازمة لتنمين العلاقة بين الموظف والمرافق العامة.

أعمدة بيانية تبين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل حسب الجنس



الجدول رقم (33): يبين صعوبة الموظف للذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك بالحالة المدنية

الحالة المدنية		أعزب		متزوج		مطلق		أرمل		المجموع	
صعوبة الذهاب إلى المرافق العامة		ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%
نعم		13	28.88	53	77.94	01	33.33	04	100	71	59.16
لا		32	71.11	15	22.05	02	66.66	00	0.00	49	40.83
المجموع		45	100	68	100	03	100	04	100	120	100

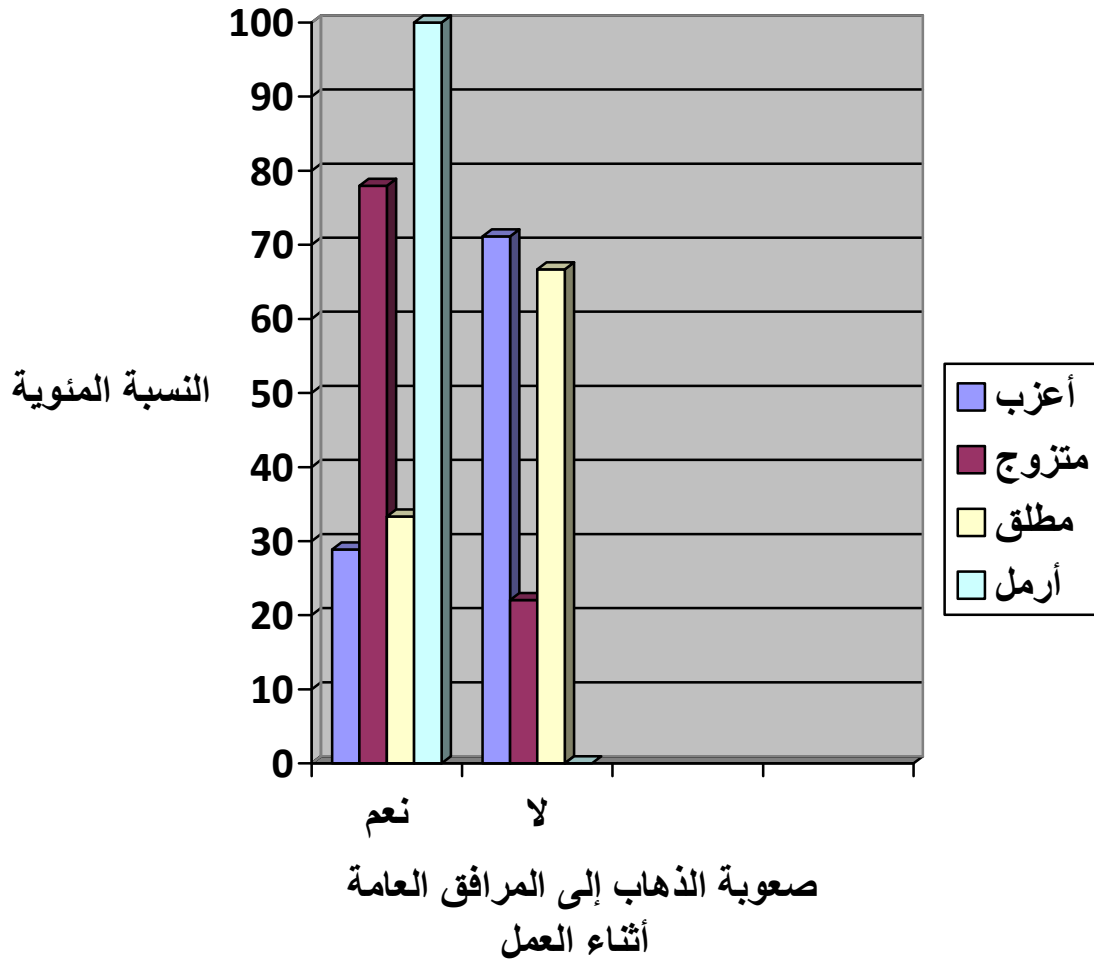
يبين لنا الجدول أعلاه العلاقة الموجودة بين صعوبة الموظف الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العامة وحالته المدنية، حيث 59.16 % من المبحوثين يجدون صعوبة للذهاب إلى هذه المرافق العامة أثناء العمل و 40.83 % لا يجدون هذه الصعوبة، ومن ناحية أخرى فإن الأكثرية من الموظفين الذين لا يواجهون صعوبة في الذهاب إلى هذه المرافق هم من فئة الأرامل بنسبة 100 %، ثم تليها فئة المتزوجون بنسبة 77.94 %، بعدها تأتي فئة المطلقون بنسبة 33.33 %، أما فئة العزاب فتأتي في المرتبة الأخيرة بنسبة 28.88 %، بينما الحالة المعاكسة والتي تدعم نسبة الموظفين الذين لا يجدون صعوبة في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل فنجد تتقدمها فئة العزاب بنسبة 71.11 % ثم فئة المطلقون بنسبة 66.66 % وبعدها تأتي فئة المتزوجون بنسبة 22.05 %.

من خلال النتائج السابقة يمكن أن نستقرأ تحليلاً سوسيولوجياً مفاده أن كلما وُجد عنصر يربط الموظف بأسرته كلما زادت صعوبة ذهابه إلى المرافق العامة أثناء العمل لأن ذلك سيتبعه عواقب غير مرغوب فيها من تلقي إنذار من طرف المسؤول إلى الخصم من الراتب الشهري إلى التوقيف عن العمل إلى غاية الإمتثال أمام لجنة الطاعة.

مع العلم أن توفير الحاجيات البيولوجية لمن لديه مصدر رزق وحيد كالأرامل والمطلقون يجبر هذه الفئات على مسايرة الظروف العامة التي تحكم الوظيفة التي يشغلونها، أما المتزوجون فصعوبتهم تكمن في العلاقة التوافقية بين الزوجين وتأثير المستوى المعيشي على سلوكياتهم في وسطهم المهني لذوى الدخل المحدود والمصنفون في

خانة الفقر، أين أصبحت ظاهرة حضرية على نحو متزايد في عالم يعيش أكثر من نصف سكانه في المدن.

أعمدة بيانية تبين صعوبة الموظف للذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل حسب الحالة المدنية



جدول رقم (34): يبين أهمية المرافق العام بالنسبة للموظف وعلاقة ذلك بالمدة المستغرقة لإنجاز العمل

أهمية المرفق العام		المدرسة		أماكن للترفيه		المستشفى		حديقة عامة		دار البلدية		المجموع	
ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%
يوم	06	15.38	00	0.00	00	25	35.71	00	0.00	01	25	32	26.66
يومان	07	17.94	00	0.00	13	18.57	00	0.00	01	25	21	17.5	
أسبوع	24	61.53	05	100	31	44.28	01	50	02	50	63	52.5	
أكثر من ذلك	02	5.12	00	0.00	01	1.42	01	50	00	0.00	04	3.33	
المجموع	39	100	05	100	70	100	02	100	04	100	120	100	

يتضح لنا من الجدول أعلاه تلك العلاقة المفترضة بين الأهمية التي تكتسبها المرافق العامة حسب الأولوية والمدة المستغرقة من طرف الموظف لإنجاز المهام الموكلة إليه، حيث نلاحظ أنّ 52.5 % من الموظفين الذين يستغرقون أسبوعاً كاملاً في إنجاز عملهم يعتبرون أماكن للترفيه يجب أن تكون أولوية الأولويات المخططين للمجال الحضري وهم يمثلون نسبة 100 % أي خمسة مبحوثين على خمسة مبحوثين (5/5)، ثمّ تليها المدرسة كأولوية من أولويات تهيئة المجال وذلك بنسبة 61.53 %، ثم تليها دار البلدية وحديقة عامة بنسبة 50 % لكل منهما وذلك حسب عدد المبحوثين الذين تحويهم عينة البحث (مبحوثين أعطوا الأولوية لحديقة عامة واحد منهم ينجز عمله في مدة زمنية تقدر بأسبوع، وكذا أربعة مبحوثين أعطوا الأولوية لدار البلدية إثنان منهم ينجزان عملهما في نفس المدة الزمنية أي أسبوع)، ثم يليها تصنيف المستشفى كأولوية بنسبة 44.28 %، هذا ونلاحظ أنّ الموظفين الذين ينجزون عملهم في مدة زمنية تتعدّى الأسبوع يرون في الحديقة العامة أهمية بالغة لهذا يجب أن يحتويها المجال الحضري وذلك بنسبة 50 % .

ولقد إعتبر الموظفون الذين ينجزون عملهم في مدة زمنية لا تتجاوز اليوم الواحد أنّ المستشفى يأتي في المرتبة الأولى حسب ما يرونه ضرورياً في المجال الذي يقطنون فيه،

وتأتي دار البلدية في المرتبة الثانية وذلك بنسبة 25 %، أمّا فئة الموظفين الذين ينجزون عملهم في مدة زمنية تعادل اليومان فنجد تفضيلاتهم متقاربة بحيث 25 % منهم يولون أهمية بالغة لدار البلدية ثمّ المستشفى بنسبة 18.57 % فالمدرسة بنسبة 17.94 %، مع العلم أنّ 58.33 % من المبحوثين صنّفوا المستشفى في المرتبة الأولى من أولويات المجال الحضري و32.5 % من المبحوثين صنّفوا المدرسة كمرفق عام في المرتبة الأولى حسب الأهمية، كما نلاحظ أنّ 4.16 % من الموظفين يعتبرون أنّه لا مجال حضري دون أماكن للترفيه، بينما 3.33 % من أفراد العينة يرون في دار البلدية الأهمية الأولى لأنّ يحتويها المجال المعاش، كما يوجد 1.66 % من المبحوثين إعتبروا الحديقة العامة ذات أهمية بالغة في أن تكون ضمن أولويات ما يجب أن يحتويه المجال الحضري. من خلال العرض السابق نتضح لنا توجهات موظفي بلدية سيدي امحمد إتجاه وسطهم المعاش أو بتعبير آخر إتجاه الشكل الحضري الذي يمثله المجال بحيث يعتبر جانباً أساسياً من مكونات البيئة العمرانية التي تعطي للمستهلك أولاً وللمتلقي ثانياً الإنطباع عن تلك البيئة، فإستعاب الشكل وإدراكه من قبل مستغل المجال والمتلقي لصورته العامة هو الأساس في فهم المدينة ككل، والتي هي مجاميع من الأشكال المتداخلة.

هذه الأشكال التي تعتبر عناصر أساسية للتعمير والإنتاج الحضري، والتي تلعب دوراً أساسياً في تنظيم ودراسة المجال وتحديد المظهر العام للمدينة الذي يعكس بدوره مستوى معيشة سكانها. هذا ما يؤدي في مرحلة من مراحل التطور الحضري إلى بروز مؤشرات إقتصادية عن مدى التجاوب بين مستغلي المجال كعناصر ملازمة لإستمراره وكذا التداخليات المرتقبة على سلوك الأفراد في تعاملاتهم اليومي، وهم يمارسون عدة أدوار إجتماعية خاصة تلك المرتبطة بتحقيق الحاجيات البيولوجية عن طريق الوظيفة الممارسة بكل ما تحمله من ضغوط، والتي تستلزم آليات إجتماعية لإمتصاص هذا الضغط والتي نراها في المرافق العامة، حتى تُسخر لهذا الموظف كلّ العناصر الضرورية لتحسين أدائه وذلك بتخفيض المدة المستغرقة لإنجاز المهام.

جدول رقم (35): يبين توفر مكان إقامة الموظف على المرافق العامة وعلاقة ذلك بحالة الموظف عند وصوله إلى العمل

المستشفى				أماكن للترفيه				المدرسة				توفر أماكن الإقامة على المرفق العام حالة الموظف عند وصوله إلى العمل
لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		
%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	
21.42	03	9.43	10	5.19	04	20.93	09	0.00	00	11.11	13	
71.42	10	25.47	27	11.68	09	65.11	28	66.66	02	29.91	35	
7.14	01	65.09	69	83.11	64	13.95	06	33.33	01	58.97	69	
100	14	100	106	100	77	100	43	100	03	100	117	
المجموع				دار البلدية				حديقة عامة				توفر أماكن الإقامة على المرفق العام حالة الموظف عند وصوله إلى العمل
%		ت . م .		لا		نعم		لا		نعم		
				%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	
10.83		13		0.00	00	10.83	13	13.04	12	3.57	01	
30.83		37		0.00	00	30.83	37	32.6	30	25	07	
58.33		70		0.00	00	58.33	70	54.34	50	71.42	20	
100		120		0.00	00	100	120	100	92	100	28	
المجموع												

يبين لنا الجدول أعلاه مدى العلاقة الموجودة بين حالة الموظف عند وصوله إلى مقر عمله وتوفر محيطه الحضري على المرافق العامة، وما يمكن ملاحظته من خلال هذا الجدول أن 58.33 % من الموظفين الذين أجريت عليهم الدراسة يؤكدون أن الإرهاق يكون قد نال منهم عند وصولهم إلى عملهم، ونجد هذه الفئة تقطن في وسط حضري لا يحتوي على أماكن للترفيه بنسبة 83.11 % بينما يحتوي على حديقة عامة بنسبة 71.42 % وكذا على مستشفى بنسبة 65.09 %، ثم تليها المدرسة بنسبة 58.97 % فالبلدية بنسبة 58.33 %، هذا وهناك فئة من الموظفين الذين تكون حالتهم عادية عند وصولهم إلى عملهم يمثلون نسبة 30.83 %، هذه الفئة نجد محيطها الحضري مفتقر للمستشفى بنسبة 71.42 % ومفتقر أيضا إلى المدرسة كمرفق عام بنسبة 66.66 % أي

ما يعادل مبحثين على ثلاثة (3/2)، بينما نجدهم يقطنون قرب أماكن للترفيه بنسبة 65.11 % وقرب دار البلدية نسبة 30.83 % بينما يعاني مجالهم الحضري من إنعدام المدرسة بنسبة 32.60 %.

والجدير بالذكر أنّ الموظفين الذين يلتحقون بعملهم وهم في حالة جيدة والذين نسبتهم لا تتعدى 10.83 % نجدهم يقطنون في مجال حضري لا يتوفر على المستشفى بنسبة 21.42 % ولا يتوفر كذلك على أماكن للترفيه بنسبة 20.93 % ولا حديقة عامة بنسبة 13.04 %، بينما يتوفر على المدرسة بنسبة 11.11 % ودار البلدية بنسبة 10.83 %.

من خلال ما تم سرده من نتائج يمكن القول أنّ الإرهاق المسجل لدى الموظفين عند وصولهم إلى أماكن عملهم يتزايد كلما تناقصت أماكن للترفيه في محيطهم الحضري، بينما الحالة العادية للموظفين عند وصولهم إلى عملهم يمكن أن تسوء كلما قلت أماكن الترفيه في وسطهم الحضري، فرغم إنعدام المستشفيات في هذا الوسط نجد أنّ نسبة أماكن الترفيه المتواجدة فيه كافية بأن تمتص تمرّد مستهلك المجال، أمّا فئة الموظفين الذين يصلون إلى عملهم في حالة جيدة نجدهم من ذوي الإمكانيات التي تسمح لهم بالالتحاق إلى هذه المرافق العامة دون عناء رغم إنعدامها أو نقصانها في المجال الحضري الذي يقطنونه.

من هنا يمكن القول أنّ شكل ومضمون المجال متغيرين يوضحان الأزمة في إعداد هذا المجال بامتياز ويعكسان مقارنة التطبيق المعياري في إنتاج المجال بدل مقارنة المعرفة والفهم، فالمهندس والمقاول والمعماري في المدينة الجزائرية لم يتحكم ويحتكم في رؤيته وتصوره للمجال للمتغير البيئي والاجتماعي والثقافي، واهتموا بالبحث عن أقصى ما يمكن صناعته لإستغلال المجال واضعين في تمثّلهم الرسم والخطوط والبناء.

جدول رقم (36): يبين ذهاب الموظف إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك برد فعل المسؤول

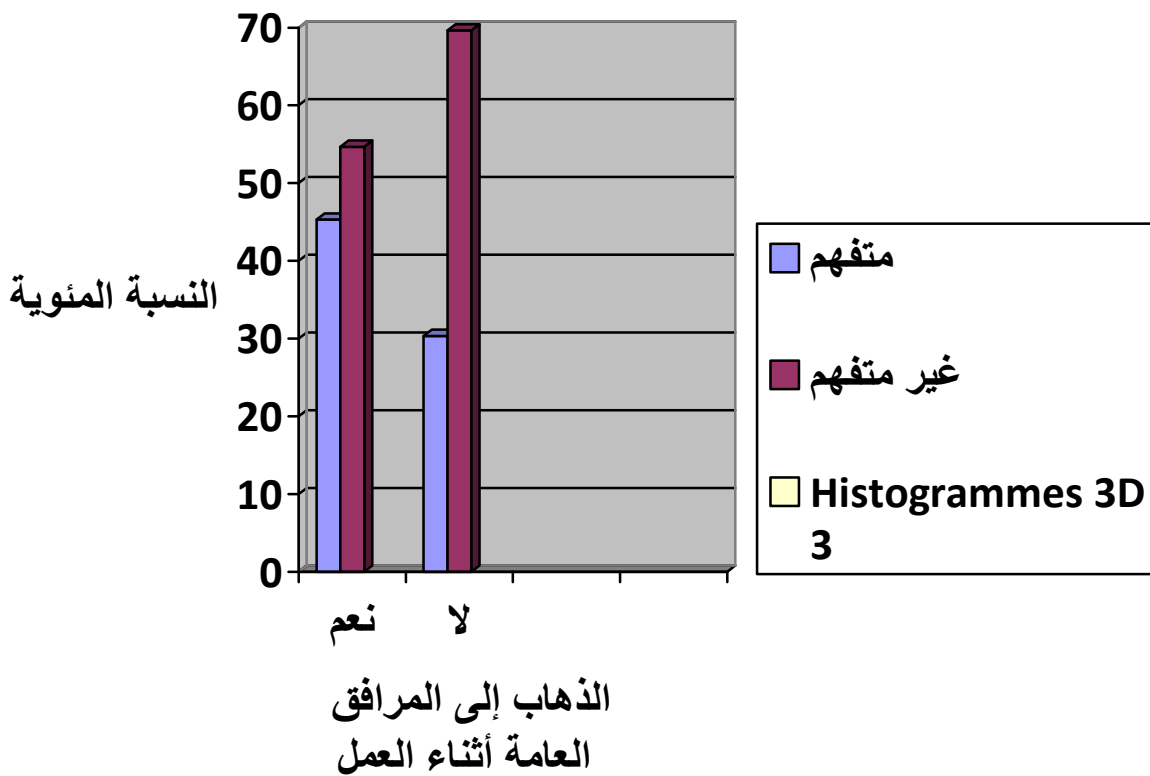
الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل		نعم		لا		المجموع
رد فعل المسؤول		ت . م .	%	ت . م .	%	%
متفهم		29	45.31	17	30.35	46
غير متفهم		35	54.68	39	69.64	74
المجموع		64	100	56	100	120

يُعبّر لنا هذا الجدول عن تلك العلاقة الممكنة بين تفكير الموظف للذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل ورد فعل مسؤوله المباشر على ذلك، حيث 61.66 % من الموظفين يواجهون عدم تفهم مسؤوليهم لمجرد التفكير في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل و38.33 % فقط من الموظفين يجدون تفهماً من طرف مسؤوليهم عند الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل، والملاحظ أيضاً من خلال الجدول أعلاه أنّ 69.64 % من الموظفين الذين لا يفكرون في الذهاب إلى المرافق العامة راجع لعدم تفهم مسؤوليهم لما قد تلعبه هذه المرافق من تخفيف الضغط على الموظف، كما أنّ 54.68 % من الموظفين ورغم عدم تفهم مسؤوليهم فإنهم يفكرون فعلاً أثناء العمل للذهاب إلى المرافق العامة، بينما نجد 45.31 % من المبحوثين يفكرون في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء عملهم ويجسدون ذلك فعلاً بسبب تفهم مسؤوليهم لوضعيتهم، غير أنّ نسبة معينة من عينة البحث تقدر بـ: 30.35 % لا يفكرون أصلاً في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل رغم تفهم المشرف عليهم لما قد تلعبه مثل هذه المبادرات من دفع بالقدرة التحفيزية للموظف نحو تحسين أدائه في المستقبل.

من كلّ ما سبق يتضح لنا جلياً التنافر الموجود بين أهداف المؤسسة وأهداف موظفيها، حيث أنّ المؤسسة تسعى إلى تحقيق التوظيف الكامل (إيدولوجية تايلور) باعتقادها أنّ الفرد وُظف من أجل تأدية مهام معينة في فترة زمنية معينة وهو يتقاضى على ذلك راتب معين، وليس للتفكير في مشاكله الشخصية والاجتماعية أثناء العمل،

بينما الموظف يسعى إلى تحقيق راتب شهري معين يغطي حاجياته الضرورية لكن بقدر معين من الجهد، هذا الجهد يتطلب لإعادة إنتاجه عدة آليات، من بينها تسجيل فترات إنقطاع عن العمل خلال اليوم تمكن الموظف من القضاء على ظاهرة التكرارية (الروتين)، وتسمح له بتلبية حاجياته السوسيو إقتصادية موازنةً مع تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة التي هو عنصر فعال فيها.

أعمدة بيانية تبين رد فعل المسؤول اتجاه ذهاب الموظف إلى المرافق العامة أثناء العمل



جدول رقم (37): يبين توفر مكان إقامة الموظف على المرافق العامة وعلاقة ذلك برد فعل الموظف في حالة عدم تفهم المسؤول عند الذهاب إليها أثناء العمل

توفر أماكن الإقامة على المرفق العام		المدرسة				أماكن للترفيه				المستشفى	
		لا		نعم		لا		نعم		نعم	
رد فعل الموظف في حالة عدم تفهم المسؤول		لا		نعم		لا		نعم		نعم	
		%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.
الذهاب دون إذن المسؤول		100	02	13.88	01	100	00	20	03	2.85	02
التعبير عن عدم الرضا بطرق أخرى		0.00	00	98.16	71	100	59	80	12	97.14	68
المجموع		100	02	100	72	100	59	100	15	100	70
توفر أماكن الإقامة على المرفق العام		حديقة عامة				دار البلدية				المجموع	
رد فعل الموظف في حالة عدم تفهم المسؤول		لا		نعم		لا		نعم		نعم	
		%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.
الذهاب دون إذن المسؤول		4.34	03	0.00	00	4.05	03	0.00	00	4.05	03
التعبير عن عدم الرضا بطرق أخرى		95.65	66	100	05	95.94	71	0.00	00	95.94	71
المجموع		100	69	100	05	100	74	0.00	00	100	74

من الجدول أعلاه نتبين لنا تلك العلاقة الواردة بين توفر مكان الإقامة على المرافق العامة ورد فعل الموظف في حالة عدم تفهم المسؤول عند الذهاب إلى هذه المرافق، ولقد كانت الإجابات متمحورة حول التعبير عن عدم الرضا بطرق أخرى وذلك بنسبة 95.94 % أين نجد 100 % من هؤلاء الموظفين يكون إستيائهم عند عدم تفهم المسؤول للذهاب إلى حديقة عامة مع العلم أن محيط إقامتهم يحتوي على هذه الحديقة مقابل 95.65 % يلجأون لنفس الأسلوب لنفس السبب ونجد محيطهم المعاش يخلو من حديقة عامة كمرفق عام، ثم 98.61 % في حالة عدم تفهم المسؤول للذهاب إلى المدرسة، فتليها نسبة 97.14 % إذا كان المسؤول غير متفهم للذهاب إلى المستشفى الذي لا يتوفر عليه وسطهم الحضري، بينما يكون عن عدم الرضا بطرق أخرى في حالة عدم تفهم المسؤول عند الذهاب إلى دار البلدية بنسبة 95.94 %، كما تستحوذ أماكن الترفيه على

نسبة لا يستهان بها في أذهان الموظفين بنسبة 80 % ما يجعلهم يعبرون عن عدم رضاهم إتجاه عدم تفهم المسؤول لهم في حالة الذهاب إلى هذه الأماكن بطرق أخرى.

هذا ويوجد فئة ضئيلة من الموظفين تقدر نسبتهم بـ 4.05 % يكون رد فعلهم لعدم تفهم المسؤول لهم عند الذهاب إلى مثل هكذا مرافق عامة بالذهاب دون إذنه ولا يبالون بالعواقب، ويكون هذا السلوك خاصة عند التفكير للذهاب إلى أماكن الترفيه بنسبة 20 % مع العلم أن مجال إقامتها يحوي هذه الأماكن، بينما 100 % من هذه الفئة والتي تتصرف نفس التصرف عند الذهاب إلى المدرسة نجد مجالها الحضري يحتويها، كما نجد أن 25 % من نفس الفئة لهم نفس التصرف في حالة عدم تفهم مسؤولهم للذهاب إلى المستشفى الذي ينعلم في مكان إقامتهم.

إن ما ذكر أعلاه لخير دليل على تذبذب أداء الموظفين بسبب عدم تفهم المسؤول لهم عند الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل، بحيث كلما زاد عدم تفهم المسؤول كلما كان التعبير عن عدم الرضا بطرق أخرى والتي تسمى بطرق "لوي الكتف" وتكون هذه الظاهرة خاصة عند الموظفين الذين يتوفر مجالهم الحضري على المرافق العامة.

من خلال ما سبق نلاحظ أن ردود الفعل النفسية والجسدية والاجتماعية إتجاه موقف المسؤول (متفهم/غير متفهم) والذي يعتبر في حد ذاته نوع من أنواع الضغط المهني [يمر بثلاث مراحل متميزة لرد فعل الإنسان إتجاه الضغط وهي الإنذار (أو التنبيه للخطر) والمقاومة والإنهاك]¹، وتكون هذه الأعراض نتيجة لعدم تكيف الموظف مع المواقف الطارئة التي أنتجت سياسات كانت معظمها مبنية على العشوائية وعدم التنبؤ، نتيجة لعدم الإرتقاء ببرامج التنمية الحضرية الموجهة وتقديم حلول للبلدية لمعالجة أسباب عدم التشاور والتشارك في إعداد و تدبير المجال المديني إن صح هذا التعبير، لأنها مدخل حتمي وإستراتيجي للوصول إلى قاعدة عمالية تؤمن بأهداف المؤسسة وتعمل جاهدة من أجل تحقيقها.

¹ - عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، دولة الإمارات العربية المتحدة، 1994، ص 304.

جدول رقم (38): يبين إستخدام الموظف للطرق الأخرى تعبيراً منه عن عدم الرضا في حالة عدم تفهم المسؤول للذهاب إلى المرافق العامة وعلاقة ذلك بالجنس

الجنس		نكر		أنثى		المجموع
الطرق الأخرى للتعبير عن عدم الرضا		ت . م . %	%	ت . م . %	%	ت . م . %
تكرار الأخطاء		12	37.5	05	12.82	17 23.94
التماطل في إنجاز المهام		20	62.5	34	87.17	54 76.05
المجموع		22	100	39	100	71 (*) 100

يوضح لنا الجدول أعلاه العلاقة الموجودة بين إستخدام الموظف الطرق الأخرى للتعبير عن عدم رضاه في حالة عدم تفهم مسؤوله عند الذهاب إلى المرافق العامة مع الجنس، حيث نجد 76.05 % من المبحوثين الذين يستخدمون طرق أخرى للتعبير عن عدم رضاهم إتجاه المسؤول الغير متفهم نجدهم يتماطلون في إنجاز المهمة الموكلة إليهم وأغليبيتهم من جنس الإناث التي بلغت نسبتهم 87.17 % أما الذكور فيستخدمون هذه الطريقة بنسبة 62.5 % وذلك لنفس الأسباب، بينما أسلوب تكرار الأخطاء المعهود في الإدارات فيستخدم فقط بنسبة 23.94 % ونجد أن الذكور هم الذين يستخدمون بكثرة هذه الطريقة بنسبة 37.5 % أما الموظفات فلا يحبذن هذا الأسلوب إلا بنسبة 12.82 %.

من ما سبق يتضح لنا تراجع أداء جنس الإناث ليس لأنهن عديمات الكفاءة بل تعبيراً منهن عن الإستهياء إتجاه المسؤول المباشر لعدم تفهمه عند ذهابهن إلى المرافق العامة ويكون الغطاء الذي يتحججن به دوماً هو إرتفاع وتيرة العمل و نقص في التحفيز، كل ذلك تم ترجمته في حالات الحرمان المشتركة التي يعاني منها الموظف في المناطق الحضرية الناتجة عن محدودية فرص الحصول على الدخل وفرص العمل وظروف العيش الغير كافية والغير الآمنة وضعف البنية التحتية، كلها ساهمت في خلق صراع بين الفرد و مجاله المعاش و بين وسطه المهني.

(*) تقلص حجم العينة لأن هذا السؤال مرتبط بالسؤال الذي قبله.

جدول رقم (39): يبين ذهاب الموظف إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك بتأخراته عن عمله

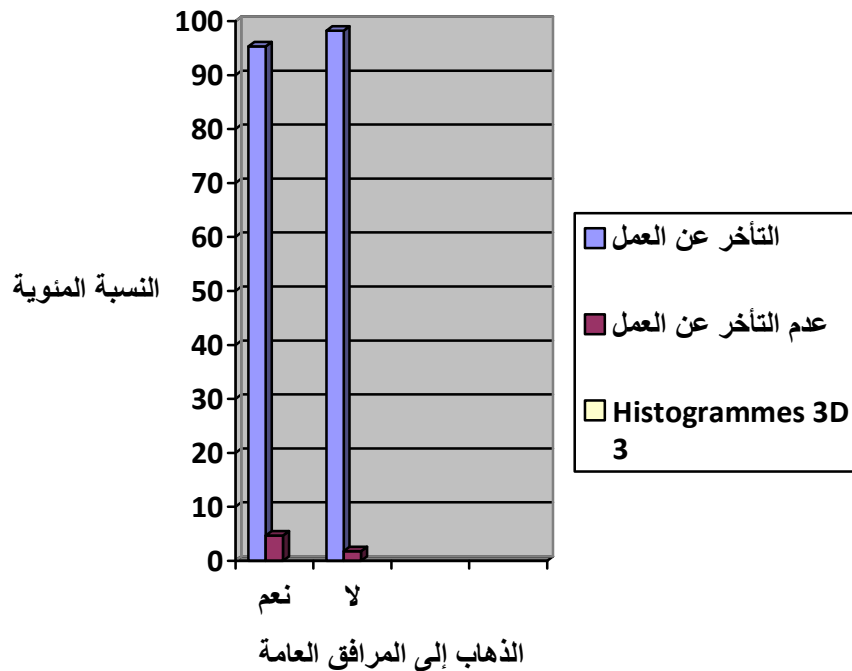
المجموع		لا		نعم		الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل
%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	التأخر عن العمل
96.66	116	98.21	55	95.31	61	نعم
3.33	04	1.78	01	4.68	03	لا
100	120	100	56	100	64	المجموع

يبين لنا هذا الجدول العلاقة الموجودة بين الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل وما ينجر عن ذلك من تأخر عن العمل، حيث أنّ الإتجاه العام لهذا الجدول يميل إلى درجة التأخر عن العمل بنسبة 96.66 % بينما 3.33 % من الموظفين لا يعرفون التأخر عن مواعيد العمل، وإذا تمعنا جيداً في النتائج المتحصل عليها من خلال هذا الجدول نلاحظ أنّ 98.21 % من الموظفين لا يفكرون في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل ونجد نسبة تأخرهم عن العمل عالية، بينما هناك فئة من الموظفين يفكرون فعلاً في الذهاب إلى هذه المرافق أثناء العمل ما يسبب لهم التأخر بنسبة 95.31 %، بينما 4.68 % من الموظفين لا يتأخرون عن العمل رغم رغم مراودة أذهانهم لفكرة الذهاب إلى المرافق العامة أثناء تواجدهم في مكان العمل، مقابل 1.78 % من الموظفين لا هم يفكرون في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل ولا هم من أولئك الذين يتأخرون عنه.

من خلال ما سبق يتضح لنا أنّ التأخر عن العمل ليس راجع حتماً إلى التفكير في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل كما قد يكون راجع لذلك لأنّ النسبة متقاربة بين الحالتين، لكن رغم ذلك يبقى التأخر عن العمل ظاهرة قد تؤثر بشكل مباشر على أداء ومردود الموظف خاصة إذا إرتبط ذلك بحالته المزاجية والنفسية الناتجة عن الإختلالات الإجتماعية والإقتصادية التي سببتها سياسات التمييز المجالي، فنجد مجال حظري يحظى باهتمام كبير من طرف المخططين، ومجال آخر تخلو تجمعاته السكنية من أماكن للترفيه والمساحات الخضراء التي تغيب في حي التشارك والتي يمكن أن يعبر

مجموعة من قاطنيها عن رفض إقصائها في عمليات الإعداد و ذلك بالتمرد عن المجال وعلى تصميمه، مما سيؤثر بالسلب على مستغل هذا المجال في حياته الوظيفية بالتمرد التلقائي على الوظيفة نتيجة لتدريج ثقافة التضامن الإجتماعي في المجال الحضري ممّا يظهر الموظف للقيام بعدة أدوار إجتماعية قبل إلحاقه بمقر عمله مع كل يترتب عن ذلك من تداعيات غير مرغوب فيها على المستوى الوظيفي كالتأخرات المتكررة وتبعاتها من إنذارات كتابية والخصومات من الراتب الشهري...كل ذلك عوامل غير محفزة على رفع الأداء.

أعمدة بيانية توضح درجة تأخر الموظف عن العمل عند ذهابه إلى المرافق العامة



جدول رقم (40): يبين تفكير الموظف في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل وعلاقة ذلك بصعوبة الذهاب إليها

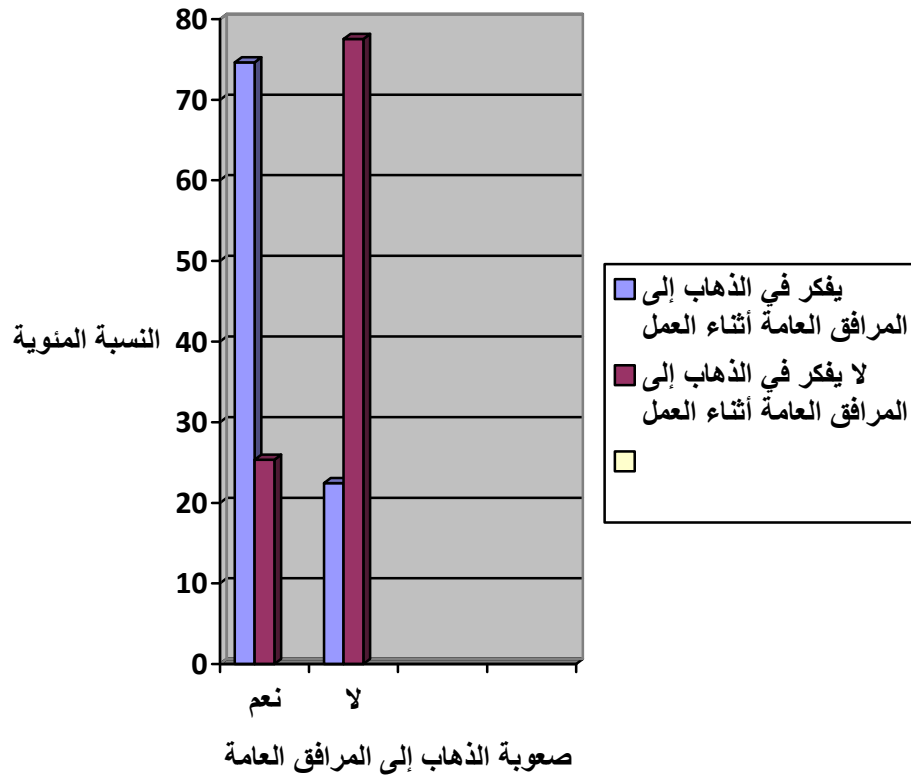
صعوبة الذهاب إلى المرافق العامة		نعم		لا		المجموع	
ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%
التفكير في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل							
نعم		53	74.64	11	22.44	64	53.33
لا		18	25.35	38	77.55	56	46.66
المجموع		71	100	49	100	120	100 %

يوضح لنا الجدول أعلاه العلاقة الموجودة بين التفكير في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل وكيف يتأثر هذا التفكير بمدى صعوبة الذهاب إلى هذه المرافق، أين نلاحظ أن 53.33 % من المبحوثين يفكرون بالفعل الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل تدعمها في ذلك نسبة 74.64 % من الموظفين الذين لديهم تفكير في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل رغم الصعوبات التي تواجههم من أجل ذلك، و 22.44 % منهم (المبحوثين) لا يجدون صعوبة في ذلك، ورغم أن 77.55 % من الموظفين لا يجدون صعوبة في الذهاب إلى هذه المرافق إلا أنهم لا يفكرون في الذهاب إليها سواء كان ذلك لرؤيتهم أن إنهاء مهامهم أولى أو كان ذلك بسبب عدم تفهم مسؤولهم المباشر لمجرد فكرة الذهاب إلى مثل هذه المرافق.

إن مجرد التفكير في المرافق العامة أثناء العمل خلال فترات العمل يعبر عن ذلك الضغط الاجتماعي الذي يعاني منه الموظف والذي قد يكون ذو حجم مناسب أو حجم غير مناسب، فإذا كانت هذه الضغوط ذات حجم مناسب قد تؤدي إلى إرتفاع في أداء العاملين وذلك عن طريق إبتكار حلول للمشاكل وإرتفاع في الدافعية، وتحسن في الانضباط والمواظبة والسلوك العام، أما الحجم الغير مناسب من الضغوط فيؤدي إلى تدهور في أداء العاملين متمثلاً في سوء الحكم والتقدير، وعدم القدرة على التركيز والميل للحوادث،

وارتفاع معدل النزاع والخلافات مع الزملاء في العمل، وارتفاع معدل التأخير والغياب وعدم الانضباط للسلوك العام خاصة إذا كانت هذه الضغوط مدعمة بالتوتر الناتج بعدم قدرة الموظف من الإلتحاق بالمرافق العامة أثناء العمل نتيجة صعوبة ذلك.

أعمدة بيانية تبين تفكير الموظف في الذهاب إلى
المرافق العامة أثناء العمل و الصعوبة التي يتلقاها
خلال ذلك



جدول رقم (41): يبين طبيعة الصعوبة التي يواجهها الموظف عند الذهاب إلى المرافق العامة وعلاقتها بالجنس

الجنس		ذكور		أنثى		المجموع	
طبيعة صعوبة الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل		ت . م . %		ت . م . %		ت . م . %	
بعيدة عن مكان الإقامة		13 35.13		11 32.35		24 33.8	
الذهاب إليها يسبب التأخر عن العمل		19 51.35		21 61.76		40 56.33	
الإثنين معا		05 13.51		02 5.88		07 9.85	
المجموع		37 100		34 100		71 (*) 100	

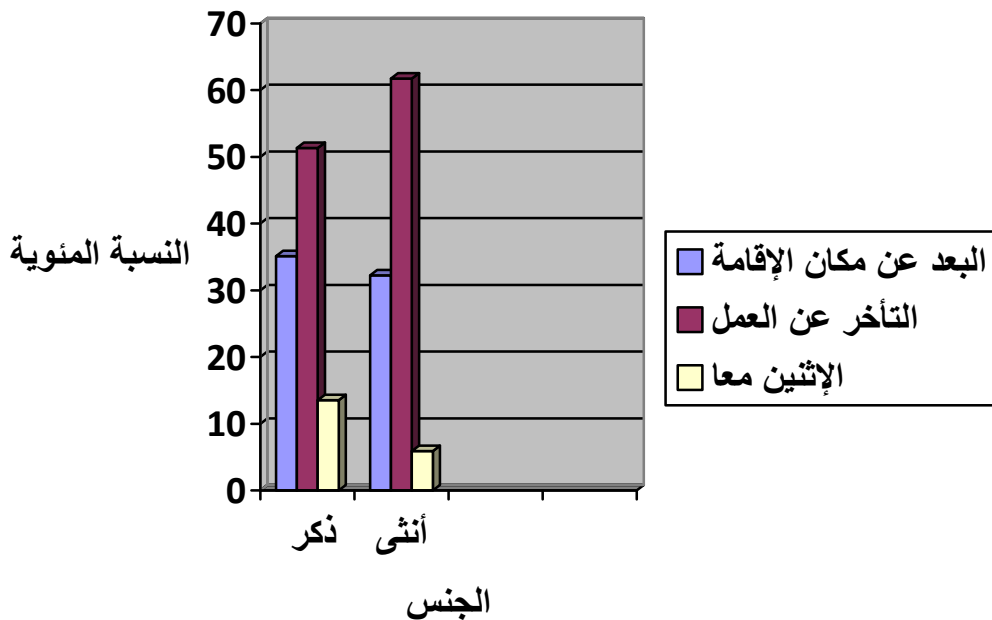
يبين لنا الجدول أعلاه تلك العلاقة الموجودة بين طبيعة الصعوبة التي يواجهها الموظف عند ذهابه إلى المرافق العامة مع الجنس، أين نلاحظ أن 56.33% من المبحوثين الذين يجدون صعوبة في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل يرجعون هذه الصعوبة إلى ما تسببه من تأخر عن العمل ونجد ذلك خاصة عند جنس الإناث بنسبة 61.76 % و 51.35 % عند جنس الذكور، بينما 33.8 % من المبحوثين الذين يواجهون صعوبة في الذهاب إلى المرافق العامة نجد أن هذه الصعوبة تكمن في بعدها عن مكان إقامتهم ونجد أن جنس الذكور هم الذين يعانون من هذه الصعوبة بنسبة 35.13 % أمّا جنس الإناث فبنسبة 32.35 %.

من خلال هذا العرض يمكن القول أن تهيئة المجال الحضري دون مراعاة البعد الاجتماعي والإنساني له سوف يحدث شرخ بين ثقافة الموظف في مجاله الحضري وثقافة المجال المهني الوظيفي، أين نجد التأخرات المتكررة للإلتحاق بمقر العمل والنتائج عن ذهاب الموظف إلى المرافق العامة هو إهمال للعلاقة الجدلية الموجودة بين الإنسان والمجال واللذين لا يمكن الفصل بينهما بأي حال من الأحوال، فإزدحام الطرقات والتدفق

(*) تقلص حجم العينة لأن هذا السؤال مرتبط بالسؤال الذي قبله.

المتزايد للسيارات في إتجاه محور واحد على مدى فترات اليوم كلّها أسباب أدت إلى نشوء صعوبة تجعل الموظف يخاطر بالذهاب إلى هذه المرافق على حساب المواظبة اليومية على العمل وخاصة لدى جنس الإناث نظرا لطبيعتها المورفولوجية، وبالتالي فإن النهوض بالأوضاع الإجتماعية للإنسان الحضري من خلال إعادة تهيئة شبكة الطرقات ومحاربة الإقصاء والتهميش خلال مراحل إعداد مخططات التهيئة وتوسيع خيارات مستغلي المجال، كلّها إجراءات ستجعل من الموظف أداة فاعلة في التنمية الإقتصادية في المؤسسة التي ينتمي إليها.

أعمدة بيانية تبين طبيعة الصعوبة التي يواجهها الموظف عند الذهاب إلى المرافق العامة حسب الجنس



2 - الإستنتاج الخاص بالفرضية الثانية:

بعد تحليلنا للجداول الخاصة بالفرضية الثانية تبين لنا أنّ 64.16 % من موظفين بلدية سيدي امحمد يقطنون في أوساط حضرية لا تحتوي على أماكن للترفيه، بينما 97.5 % من الموظفين يقطنون في أماكن حضرية تحتوي على المدارس، كما أنّ 88.33 % من الموظفين يقطنون في مجال حضري يحتوي على المستشفى، ويلاحظ أنّ 76.66 % من الموظفين لا يحتوي مجالهم الحضري على حديقة عامة و 100 % من الموظفين يحتوي مجالهم الحضري على دار البلدية.

إنّ الموظف عند وصوله إلى العمل يكون في أغلب الأحيان مرهق خاصة أولئك الذين يقطنون في أوساط حضرية تتوفر على المدرسة والمستشفى وحديقة عامة وذلك بنسبة 58.97 % و 65.09 % و 71.42 % و 58.33 % على التوالي، أمّا الموظفين القاطنين في أوساط حضرية لا تحتوي على أماكن للترفيه فيطيلهم الإرهاق بنسبة 83.11 %.

ويوجد فئة من الموظفين حالتهم جيدة أو عادية عند وصولهم إلى مقر عملهم لكن في الحالة الأولى نجد الموظفين فيها يقطنون في أوساط حضرية تتوفر على مرافق العامة أمّا في الحالة الثانية فأوساط إقامة الموظفين لا تتوفر على المدرسة (66.66 %) وتتوفر على حديقة عامة بنسبة 65.11 % ولا تتوفر على المستشفى (71.42 %) ولا على أماكن للترفيه بنسبة 32.6 % وتتوفر على دار البلدية بنسبة 30.83 %.

إنّ أغلبية المبحوثين الذين أجريت عليهم الدراسة يرون أنّ المستشفى كمرفق عام هو من أولويات المجال الحضري، ثم تليه المدرسة ثم أماكن للترفيه ثم دار البلدية ثم حديقة عامة، إنّ هذا التصنيف أو الترتيب إذا ما قورن بالمدة المستغرقة لإنجاز المهام الموكّلة للموظف نجد أنّ 100 % من الموظفين الذين صنفوا أماكن للترفيه في المرتبة الأولى من أولويات المجال الحضري ينجزون عملهم في مدة زمنية أقصاها أسبوع.

و نفس الشيء بالنسبة لـ 61.24 % من الموظفين الذين رتبوا المدرسة في المرتبة الأولى من أولويات المجال الحضري وكذا 50 % من الموظفين الذين صنفوا الحديقة

عامة ودار البلدية كل على حدى في الرواق الأول ضمن أولويات المجال، وفي الأخير نجد أنّ فئة من الموظفين الذين ينجزون عملهم خلال هذه الفترة (أسبوع) كانت أولوياتهم الحضرية للمستشفى بنسبة 44.28 % على عكس الموظفين الذين ينجزون عملهم في مدة زمنية أقل من ذلك الذين صنفوا المستشفى في المرتبة الأولى بنسبة 35.71 % ودار البلدية في المرتبة الثانية بنسبة 25 %، وفي الأخير المدرسة في المرتبة الثالثة بنسبة 15.83 %، أما أماكن للترفيه وحديقة عامة لا تحتل مكانة ضمن إهتماماتهم.

إنّ ترتيب المرافق العامة حسب الأولوية من طرف الموظف ينمي لديه التفكير في الذهاب إليها أثناء العمل بنسبة 53.33 % ونجد ذلك خاصة عند جنس الإناث بنسبة 55.76 % رغم التأخرات عن العمل التي يسببها ذلك بنسبة 95.31 %، وهذا نتيجة لصعوبة الذهاب إلى هذه الأماكن التي يواجهها الموظف والتي قدّرت بـ: 74.64 % وتزداد هذه الصعوبة لدى فئة الأرامل لتصل 100 % وتقل عند فئة العزاب إلى 28.88 %، وفي غالبية الأحيان تكمن هذه الصعوبة في أنّ الذهاب إلى مثل هذه المرافق سيسبب التأخر عن العمل بنسبة 56.33 % وتكون الإناث هن اللواتي يواجهن هذه الصعوبة بنسبة 61.76 %.

إنّ هذه التأخرات قد ساعدت إلى حدّ كبير في عدم تفهم المسؤول للموظف عند قصده مثل هكذا مرافق عامة أثناء العمل وهذا ما تعبر عنه نسبة 54.68 %، كما أنّ الفئة العمالية التي لا تفكر في الذهاب إلى المرافق العامة أثناء العمل كان ذلك بسبب عدم تفهم المسؤول لذلك بنسبة 69.64 %، ما ينتج عنه ردود أفعال معاكسة من طرف الموظفين تعبيراً منهم عن عدم رضاهم بهذه الوضعية، ولقد كان التعبير عن ذلك بطرق شتى من طرف الموظف النصيب الأكبر وذلك بنسبة 95.94 %.

وعادة ما تستخدم هذه الطرق عند فئة من الموظفين تقدر بـ: 100 % ميولهم هو الذهاب إلى أماكن للترفيه والمدرسة وحديقة عامة التي لا يتوفر عليها مكان إقامتهم و98.16 % هم من الموظفين الذين يتوفر مكان إقامتهم على المدرسة و97.14 % يتوفر مكان إقامتهم على المستشفى، كما أنّ 95.94 % و95.65 % و80 % من الموظفين الذين ينتهجون هذه الطريقة يتوفر مكان إقامتهم على دار البلدية وحديقة عامة وأماكن

للترفيه على التوالي.

هذه الطرق المستعملة من طرف الموظف للتعبير عن عدم رضاه لعدم تفهم المسؤول تتجسد لنا خاصة في التماطل في إنجاز المهام الموكلة له ونجد ذلك خاصة عند جنس الإناث بنسبة 87.17 %، هذا ما يدفعنا للجزم أنّ المرافق العامة ذات أهمية بالغة في تحديد الأداء الوظيفي، حيث أنّ توفرها في مكان إقامة الموظف خاصة إذا تعلّق الأمر بالمدرسة والمستشفى اللذان في غالب الأحيان يرتبط بهما الموظف بسبب دراسة الأبناء أو التطبيب عند الطبيب المعالج في المستشفى المتواجدة على مستوى مكان الإقامة، فأيّة وعكة صحية مفاجئة لا يستطيع الموظف إثرها الإلتحاق بطبيبه المعالج بسبب عدم تفهم المسؤول لذلك، وهذا ما يترجم بتخفيض الأداء من طرف الموظف خاصة إذا دُعِم ذلك بافتقار وسطه الحضري من حديقة عامة وأماكن للترفيه، حيث يجد الموظف نفسه محاصر بضغوط مجالين أحدهما حضري الذي لا يجد فيه متنفس له لتفريغ تلك الشحنة الإنفعالية الناتجة عن ضغوط العمل التي سببها المجال الوظيفي، وبالتالي يصبح الموظف في حركة آلية ينتقل من خلالها بين ضغوط العمل وضغوط المجال الحضري.

الفصل الثامن
تحليل الافتراضية
الثالثة

تتص الفرضية الثالثة على أن : "ما يعيشه الموظف في محيطه الحضري أثر على ما يقدمه من أداء في وسطه المهني".

1 - تحليل جداول الفرضية الثالثة:

جدول رقم (42): يبين حالة الموظف عند وصوله إلى العمل وعلاقتها بمواجهته للمشاكل في حياته اليومية

المجموع		لا		نعم		مواجهة المشاكل في الحياة اليومية حالة الموظف عند وصوله إلى العمل
%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	
13.83	13	13.63	06	9.21	07	جيدة
30.83	37	38.63	17	19.13	15	عادية
62.5	75	47.72	21	71.05	54	مرهق
100	120	100	44	100	76	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تتضح لنا العلاقة المحتملة بين المواجهة اليومية للمشاكل من طرف الموظف في وسطه الحضري وحالته عند وصوله إلى مقر عمله، حيث نلاحظ أن 62.5 % من الموظفين يصلون إلى مقر عملهم في حالة من الإرهاق أين نجد أغلبيتهم من أولئك الذين يواجهون مشاكل يومية في وسطهم المعاش وذلك بنسبة 71.05 % مقابل 47.72 % عكس ذلك، بينما هناك 30.83 % من الموظفين تكون حالتهم عادية عند وصولهم إلى عملهم، 38.63 % منهم لا يعرفون المشاكل في مكان إقامتهم عل عكس 19.13 % من هؤلاء الموظفين فإنهم دائمي المشاكل في وسطهم الحضري، بينما هناك فئة قليلة من الموظفين والتي تبلغ نسبتهم 13.83 % يصلون إلى مقر عملهم وهم في حالة جيدة، ونلاحظ أنهم في أغلب الأحيان لا يواجهون أية مشاكل في حياتهم اليومية حيث بلغت نسبة هذه الوضعية 13.63 % بينما 9.21 % من الموظفين الذين ينتمون إلى

هذه الفئة نجدهم في الوضعية المقابلة أي أنهم رغم مواجهتهم للمشاكل في الحياة اليومية إلا أنهم يصلون في حالة جيدة إلى عملهم.

من خلال ما سبق يتبين لنا كيف تؤثر المشاكل اليومية على حالة الموظف، بحيث كلما زادت حدة المشاكل اليومية كلما زاد الإرهاق لدى الموظف عند إلتحاقه بعمله، بينما تنخفض درجة الإرهاق كلما كانت الحياة اليومية للموظف في مجاله الحضري مستقرة (دون مشاكل).

ويمكن إرجاع هذا الترابط الإلزامي بين معاشة المشاكل اليومية من طرف الموظف وتدهور حالته أثناء وصوله إلى مقر عمله إلى غياب دور البلدية في المحافظة على النظافة العمومية وطرق معالجة المياه القذرة، كما أن عجزها في السنوات الأخيرة على تشجيع كل مبادرة تستهدف الترقية العقارية على مستوى كل إقليم بلدي أضحت عائقاً أمام إشراك البلدية في إنشاء المؤسسات العقارية وتشجيع التعاونيات في المجال العقاري، كل ذلك أثر بالسلب على الصورة العامة للمجال الحضري الذي بهذه الطريقة إزدادت مشاكله ومعاناته المؤثرة سلبيًا على قاطنيه.

مما أدى إلى إرتفاع المناطق الحضرية التي تتسم بالفقر والحرمان الناتجين عن عدم قدرة هذه الأماكن على تلبية الإحتياجات الأساسية بما في ذلك تحسين ظروف الحصول على الغذاء و الصحة والماء والصرف الصحي والتعليم والمسكن، وهذا ما أكد عليه الخبير الهندي "أمار تياسن" الحائز على جائزة نوبل في الإقتصاد في تسعينات القرن الماضي حين توصل إلى معيار يقيس به تلبية الإحتياجات الأساسية وكذلك ما يستطيع الفرد تحقيقه. و المؤشر المتعدد الأبعاد الذي يعتبر جهداً حديثاً لقياس الفقر بالمناطق الحضرية برؤية أكثر شمولية، كل ذلك عوامل تستنزف جهد الموظف قبل بدأ عمله بل حتى قبل الوصول إلى مقر عمله ما يؤثر على أدائه المهني.

جدول رقم (43): يبين صعوبة الموظف في العودة إلى بيته بعد إنها العمل وعلاقة ذلك بقدرته على العمل أكثر

صعوبة العودة إلى البيت بعد إنهاء العمل شعور الموظف بالقدرة على العمل أكثر		نعم		لا		المجموع	
ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%
47	73.43	23	41.07	70	58.33		
04	6.25	12	21.42	16	13.33		
13	20.31	21	37.5	34	28.33		
64	100	56	100	120	100		
المجموع							

من خلال الجدول أعلاه تتبين لنا علاقة الصعوبة التي يواجهها الموظف للعودة إلى بيته بعد إنها عمله مع شعوره بالقدرة على العمل أكثر، حيث تبين النتائج أن هذه القدرة تزداد كلما تحسنت الظروف الإجتماعية للموظف وذلك بنسبة 58.33 % تدعمها في ذلك نسبة 73.43 % من الموظفين الذين يشعرون بذلك نجدهم يواجهون صعوبة في العودة إلى البيت بعد إنهاء العمل، عكس 41.07 % من هؤلاء الموظفين لا يجدون صعوبة في ذلك، كما نجد أن قدرة الموظف على العمل أكثر تزداد في حالة تحسن ظروف العمل بنسبة 28.33 % وهذه الفئة من الموظفين نجدها تلتحق بمقر سكنها دون عناء بنسبة 31.5 %، كما يتضح لنا من خلال الجدول أيضا أن هناك نسبة معينة من الموظفين والمقدرة بـ: 13.33 % ترى أن قدرتها على العمل سترتفع كلما تلقت مكافئة مادية من طرف مسؤولها، فئة من هؤلاء الموظفين لا يجدون صعوبة للعودة إلى بيوتهم بعد إنهاء العمل وذلك بنسبة 21.42 % بينما الفئة الأخرى والتي تقدر نسبتها بـ: 6.25 % يواجهون هذه الصعوبة.

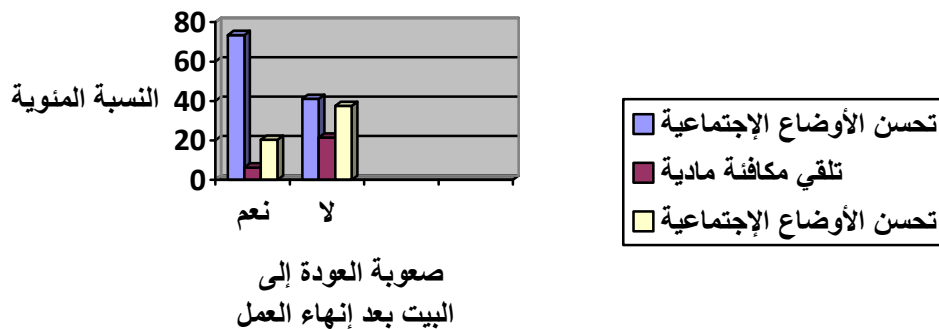
لو تمعنا في القراءة الإحصائية أعلاه لإستنتجنا مدى الارتباط الموجود بين مدى صعوبة العودة إلى البيت بعد إنهاء الموظف لعمله وشعوره بأنه قادر على العمل أكثر كلما تحسنت ظروفه الإجتماعية أي أن أداء الموظف في هذه الحالة مرهون بتحسن

أوضاعه الإجتماعية والتي تمكنه من العودة إلى البيت بعد إنهاء العمل دون أدنى صعوبة، لأنه كيف للموظف أن يفكر في تحسين أدائه وباله مشغول في الصعوبات المحتمل أن يواجهها أثناء عودته إلى البيت إثر إنهائه لعمله؟!.

إنّ هذه الصعوبات التي تعود في الأصل إلى طبيعة إمتداد المدن وتطور وسائل النقل العصرية، حيث تعدد الأحزمة، فحول المركز الخدمي نجد الحزام التجاري الصناعي الذي يقوم على الترحل، ثم الحزام الإنتقالي المتكون من الصناعة والسكن والذي يقوم على النقل العمومي، بعد ذلك نجد حزاماً يعتمد على السيارة يليه حزام الطرقات السريعة وأخيراً السكن بمختلف أطيافه مع توطن متنوع حسب الفئات الإجتماعية (سكن غني، سكن متوسط، سكن فقير).

إنّ هذا النوع الأخير من السكنات والتي أضحت ظاهرة المجال الحضري للمدينة الجزائرية هي للأشخاص الذين هم في أشد الحاجة إلى المساعدة، حيث لجأوا إلى المناطق الحضرية لإخفاء هويتهم، وبالتالي يعيقون جهود الرامية إلى إحصائهم وتحديدهم و مساعدتهم، ما جعل من الوسط الحضري (المدينة) حيز يصعب فيه التنقل بسبب ما تنتجه هذه الأحياء من ظواهر تمس بأمن و أمان الأفراد (الإعتداءات، إنتشار ظاهرة تجارة المخدرات...).

أعمدة بيانية تبين صعوبة الموظف في العودة إلى بيته بعد إنهاء العمل و علاقة ذلك بالقدرة على العمل أكثر



جدول رقم (44): يبين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وعلاقة ذلك بمواجهة المشاكل في الحياة اليومية

مواجهة المشاكل في الحياة اليومية التفكير في الأسرة أثناء العمل		نعم		لا		المجموع	
ت. م. .	%	ت. م. .	%	ت. م. .	%	ت. م. .	%
62	81.57	04	9.09	66	55	نعم	
14	18.42	40	90.9	54	45	لا	
76	100	44	100	120	100	المجموع	

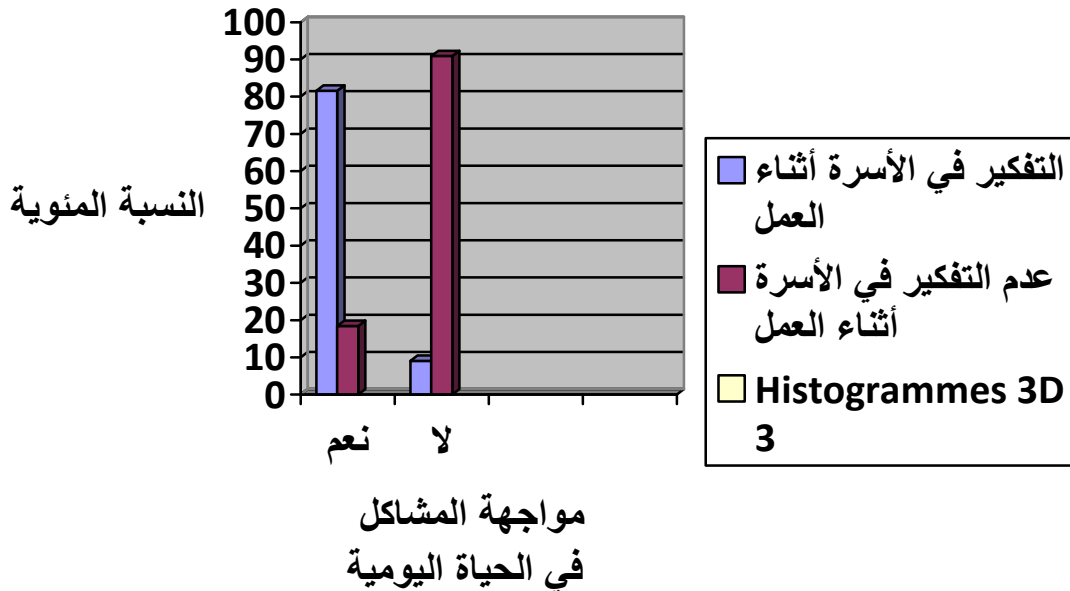
من خلال الجدول أعلاه نتبين لنا العلاقة بين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل وهل ذلك راجع للمشاكل التي يواجهها في حياته اليومية، أين نرى أن 55 % من الموظفين نجدهم يفكرون في أسرهم تأدية مهامهم، هؤلاء الموظفين أغلبيتهم ممن تواجههم المشاكل في حياتهم اليومية وذلك بنسبة 81.57 % بينما 9.09 % لا يفكرون في أسرهم أثناء العمل ونجدهم لا يواجهون مشاكل في حياتهم اليومية، كما يوجد فئة أخرى من الموظفين تقدر نسبتهم بـ 45 % يركزون أكثر في أداء مهامهم أو على الأقل لا يفكرون في أسرهم أثناء ذلك، منهم 18.42 % ممن تواجههم مشاكل في حياتهم اليومية و 90.9 % نجدهم عكس ذلك.

من خلال النتائج السابقة نستنتج تأثر الموظف الواضح بالمشاكل اليومية المعاشة في وسطه الحضري، أين نجد أنه كلما زادت مشاكل الحياة اليومية كلما أثر ذلك على درجة تركيز الموظف في عمله، فنجد ذهنه شارد بسبب التفكير في أسرته ما ينتج عن ذلك زيادة الأخطاء المهنية وإرتفاع مدة إنجاز المهام.

إنّ تدني المستوى العمراني لأغلبية أحياء العاصمة، وضعف الخدمات الإجتماعية فيها تعكس واقع إجتماعي وفيزيقي متدهور يتمثل في كون مكان الإقامة في المدينة يعبر عن واقع و ظرف إجتماعي وإقتصادي وفيزيقي متدني بالنسبة للبناء الإجتماعي

للمدينة، حيث يقيم فيها (هذه الأحياء) مجموعة من الناس مستواهم المعيشي متدني، بالإضافة إلى سوء أحوالهم السكنية، ونجد أنّ هؤلاء السكان أتوا من مناطق ريفية بكل ما يحمل ذلك من صراع إجتماعي حول المجال المشغول و أيّ محاولة لفك هذا الصراع يعني إلغاء الطابع الإجتماعي لطبقة من الطبقات الإجتماعية إلى درجة التي تتغير بها تغيراً جذرياً، وهذا ما يتطلب التلاعب بالأبنية الإجتماعية الكبرى التي تتحكم في إحساسها بهويتها، ويصبح التفكير في الأسرة أثناء العمل إثر ذلك مجرد حدث عابر في ظروف إجتماعية تنسم بعدم إستقرار الحياة اليومية للأفراد.

أعمدة بيانية تبين تفكير الموظف في أسرته أثناء العمل و علاقة ذلك بمواجهة المشاكل في الحياة اليومية



جدول رقم (45): يبين مواجهة الموظف للمشاكل في حياته اليومية وعلاقة ذلك بحالته المدنية

الحالة المدنية		أعزب		متزوج		مطلق		أرمل		المجموع	
مواجهة المشاكل في الحياة اليومية	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %	ت. م. %
نعم	07	15.55	64	94.11	02	66.66	03	75	76	63.33	76
لا	38	84.44	04	5.88	01	33.33	01	25	44	36.66	44
المجموع	45	100	68	100	03	100	04	100	120	100	120

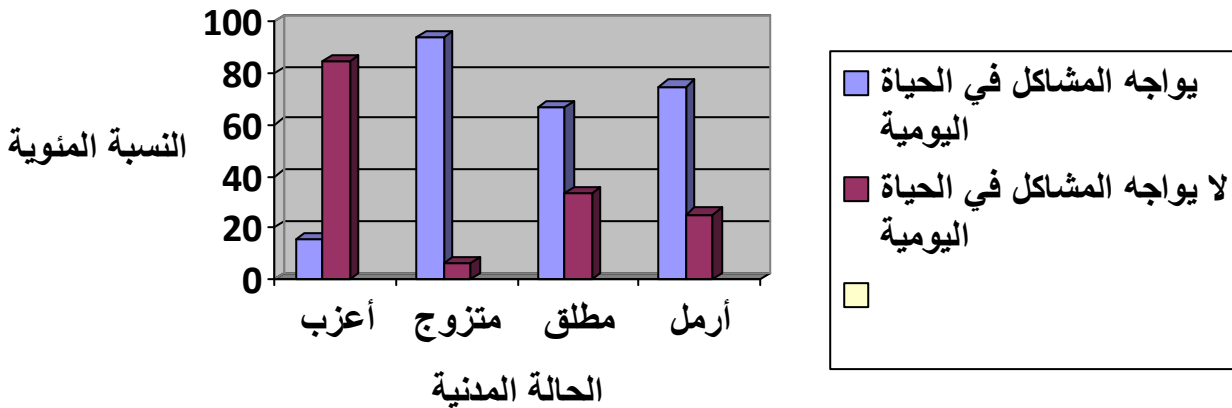
يعبر لنا الجدول أعلاه عن العلاقة الموجودة بين مواجهة الموظف للمشاكل في حياته اليومية مع حالته المدنية، حيث نلاحظ أنّ 63.33 % من الموظفين يعانون من مشاكل في حياتهم اليومية وتدعمها في ذلك نسبة 94.11 % من الموظفين المتزوجين وتليها بعد ذلك نسبة 75 % والخاصة بفئة الأرامل، ثم تأتي فئة المطلقين بنسبة 66.66 %، أمّا فئة العزاب فهم الأقل مواجهة للمشاكل في حياتهم اليومية وذلك بنسبة 15.55 %، حيث يرون أنفسهم في معزل عن هذه المشاكل بنسبة 84.44 %، وتقل هذه النسبة عند المتزوجين بصورة واضحة حيث بلغت 5.88 %، وبين هاتين الفئتين تتمركز فئة الأرامل بنسبة 25 % وفئة المطلقين بنسبة 33.33 % وكلّهم من أولئك الذين حياتهم الحضرية غير مستقرة بدليل معاشتهم المستمرة للمشاكل في حياتهم اليومية باستثناء فئة العزاب.

من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج أنّ درجة معاشة الموظف للمشاكل في حياته اليومية تختلف حسب حالته المدنية (العائلية)، فكلّما كانت مسؤولياته أوسع كلّما زاد إحساسه بضغط الحياة الاجتماعية واليومية، والعكس صحيح أي كلّما قلت مسؤوليات الموظف الأسرية كلّما أدى ذلك إلى عدم مبالاته بمشاكله الاجتماعية.

إنّ التغيرات التي أحدثتها المدينة الأسرة، أدّت إلى ظهور نزاعات عكسية أثّرت على وضع الزوجين ومكانتهما، وقد أوضح "أنتوني غدنز" في كتابه مقدمة نقدية في علم الاجتماع أنّ الانفصال بين المنزل ومكان العمل والذي بدأ يصبح أمراً شائعاً في العقود

الأخيرة من القرن التاسع عشر، قد ساعد على تأكيد الرابطة بين المرأة والأعمال المنزلية، ومرة ثانية يبدو هذا كما لو كان الربط نوعاً من الإيديولوجيا التي نشأت أول مرة في المجموعات العليا من النسق الطبقي، ثم نفذت فيما بعد إلى الطبقات الأخرى، كما أشار أيضاً إلى أن الطبقات الميسورة كانت تقتضي الخادمت والممرضات وغيرهن من يؤدي الخدمات المنزلية، أما بالنسبة لأسر الطبقات الوسطى فكان تأثير ذلك عليهن أن أصبح عمل المرأة هو أداء المهام المنزلية التي تتمثل في العناية بالمنزل والسهر على تربية الأبناء...، ما زاد في درجة المعانات من المشاكل في الحياة اليومية خاصة بعد خروج المرأة للعمل، وعدم قدرتها على التوفيق بين حياتها المهنية وحياتها الاجتماعية والعائلية وما زاد في حدة هذه المشاكل تأثر الأسرة والعائلة ككل بالمتغيرات الحضرية السائدة في مجالها الحضري.

أعمدة بيانية تبين مواجهة الموظف للمشاكل في حياته اليومية حسب الحالة المدنية



جدول رقم (46): يبين ظروف الحياة الإجتماعية للموظف وعلاقة ذلك بقدرته على العمل أكثر

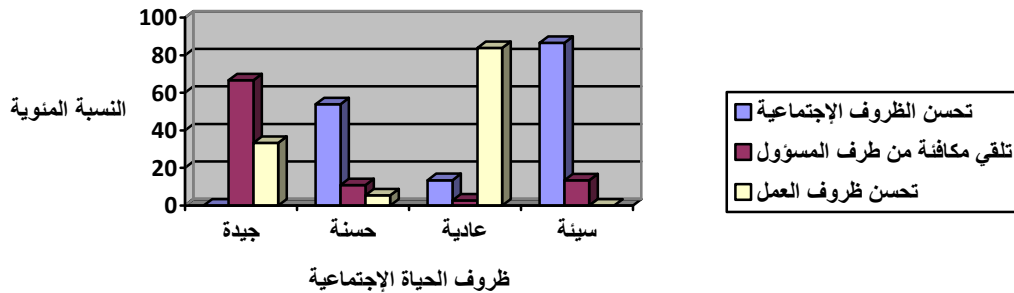
ظروف الحياة الإجتماعية للموظف		جيدة		حسنة		عادية		سيئة		المجموع	
فترة الموظف على العمل أكثر	ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%	ت. م .	%	%
كلما تحسنت الظروف الإجتماعية	00	0.00	07	53.84	05	13.51	58	86.56	70	58.33	
كلما تلقيت مكافئة من طرف المسؤول	02	66.66	04	10.81	01	2.7	09	13.43	16	13.35	
كلما تحسنت ظروف العمل	01	33.33	02	5.4	31	83.78	00	0.00	34	28.33	
المجموع	03	100	13	100	37	100	67	100	120	100	

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى العلاقة الموجودة بين ظروف الحياة الإجتماعية التي يعيشها الموظف في وسطه الحضري ومتى يشعر أنه قادر على العمل أكثر، حيث تبين النتائج أن 58.33 % من الموظفين يرون أنهم قادرين على العمل أكثر كلما تحسنت أوضاعهم الإجتماعية، هاته الفئة ظروف حياتها الإجتماعية سيئة بنسبة 86.56 % وحسنة بنسبة 53.84 % بينما 05 مبحوثين من هذه الفئة ظروفهم الإجتماعية عادية أي ما يعادل 13.51 %، ونلاحظ أيضا من خلال الجدول أن هناك فئة من الموظفين ترى أنها قادرة على العمل أكثر كلما تحسنت ظروف العمل وهم يمثلون نسبة 28.33 % ومصنفون في أكثريتهم ضمن الموظفين التي ظروف حياتهم الإجتماعية عادية وذلك بنسبة 83.78 % بينما الأقلية من هذه الفئة ظروف حياتهم الإجتماعية حسنة وهم يمثلون 5.4 %، والجدير بالذكر أن هناك فئة ثالثة من الموظفين والتي تقدر نسبتهم بـ: 13.35 % قادرين على العمل أكثر كلما تلقوا مكافئة مادية من طرف مسؤولهم وهم من الموظفين الذين ظروف حياتهم الإجتماعية جيدة ويمثلون 66.66 % بينما 2.7 % من الموظفين الذين ينتمون إلى هذه الفئة ظروفهم الحياتية عادية، أما الموظفين الذين ظروفهم سيئة والذين يؤيدون المكافئة المادية مقابل العطاء أكثر في العمل فلا يمثلون إلا 13.43 %.

من خلال ما سبق يتبين لنا أنه كلما كانت ظروف حياة الموظف الاجتماعية سيئة كلما كان أدائه منخفض، وكلما كانت جيدة كلما بحث عن محفز آخر لتحسين قدرته على الأداء وتكون في الغالب إنتظار مكافئة مادية من طرف المسؤول، بدليل أن أغلبية المبحوثين يسعون إلى تحسين أدائهم كلما تحسنت ظروف حياتهم الاجتماعية، ما يعبر على مدى تأثير المجال الحضري على الدافعية للعمل أكثر.

إنّ المجال الحضري للمدينة الجزائرية ومن خلال ما ذكر أعلاه يحتوي على نسبة عالية من الفقراء، بحيث أن تنوع أسباب فقر الناس يماثل تنوع الفقراء أنفسهم، كما أشار مركز بحوث الفقر المزمّن (C.P.R.C.) الذي يتخذ من المملكة المتحدة مقراً له، فيقع الناس في بئرة الفقر نتيجة مزيج من إنعدام الأمن و قلة فرص العمل وحقوق المواطنة المحدودة والتمييز والتموقع. إنّ هذا التحليل يدفعنا للقول أنّ لتحديد درجة فقر المجتمعات يجب استخدام مؤشر الفقر المتعدد الأبعاد والذي يعتمد على ثلاثة قياسات خاصة بمؤشر الفقر البشري، وهي: مستوى المعيشة والصحة والتعليم، فضلاً عن عشرة (10) مؤشرات إضافية تعكس بعض الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة، في حين أن مؤشر الفقر البشري يستخدم متوسطات البلدان ليعكس الحرمان الشامل، فهو لم يحدّد الفئات أو المجتمعات المحلية أو الأسر أو الأفراد الضعفاء، إذ كلنا معرضون لأن نصنّف ضمن فقراء المجال.

أعمدة بيانية تبين ظروف الحياة الاجتماعية للموظف و علاقتها بالقدرة على العمل أكثر



جدول رقم (47): يبين قدرة الموظف على تحسين أدائه وعلاقة ذلك بحالته المدنية

قدرة الموظف على العمل أكثر		الحالة المدنية		أعزب		متزوج		مطلق		أرمل		المجموع	
%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .
58.33	70	75	03	100	03	88.23	60	8.88	04				
13.35	16	25	01	0.00	00	2.94	02	28.88	13				
28.33	34	0.00	00	0.00	00	8.82	06	62.22	28				
100	120	100	04	100	03	100	68	100	45				

يعبر لنا الجدول أعلاه عن العلاقة الموجودة بين قدرة الموظف على تحسين أدائه مع حالته المدنية، أين نلاحظ أنّ 58.33 % من المبحوثين الذين ترتفع قدرتهم على العمل كلّما تحسنت أوضاعهم الاجتماعية نجدهم من فئة المطلقين والتي بلغت نسبتهم 100 %، ثم تليها فئة المتزوجين بنسبة 88.23 % وتنخفض هذه النسبة لدى فئة الأرمال لتصل إلى 75 %، بينما العزاب لا يرون في تحسن أوضاعهم الاجتماعية كمحفز لتحسين أدائهم إلّا بنسبة 8.88 % أي ما يعادل أربعة (04) مبحوثين، إنّ هذه الفئة الأخيرة (العزاب) تراهن بنسبة 62.22 % على ظروف العمل حيث ترى أنّ تحسينها هي الكفيلة لدفعهم للعمل أكثر أو بالأحرى تحسين أدائهم، كما أنّ نسبة معينة من هذه الفئة والمقدرة بـ: 28.88 % تحسن أدائها مرهون بتلقي مكافئة مادية من طرف مسؤولها ونفس الشيء نجده عند فئة الأرمال في هذا الصدد لكن بنسبة أقل (25 %).

من خلال ما ذكر أعلاه نستنتج الارتباط الوثيق بين الحالة المدنية للموظف وإحساسه بالقدرة على تحسين أدائه، حيث أنّ الرابطة الأسرية كلّما كانت غير مستقرة ونجد ذلك خاصة عند فئة المطلقين كلّما كان أدائهم متذبذب وذلك بسبب نظرة المجتمع لهذه الفئة، فيكون بالتالي تحسن أدائها مرهون بتحسن أوضاعها الاجتماعية في مجالها الحضري

حتى يصبح تفكيرها منصب على العمل في أوقات العمل الرسمية، أمّا بالنسبة لفئة المتزوجين فخروج الزوجين لسوق العمل أثر بشكل واضح على أداء كلٍّ منهما خاصة إذا كانت مواقيت الإنصراف من العمل غير متناسبة بينهما فنجد الإناث (الزوجة) تلتحق بمقر سكنها قبل زوجها مع كل ما يسببه ذلك من إرتباك لدى هذا الأخير بسبب الظروف الإجتماعية السائدة في وسطه الحضري وكذا التعليقات المنتظرة من الآخرين القاطنين نفس المجال، أمّا عن فئة العزاب فإنخفاض مسؤولياتهم إتجاه أسرهم مقارنة بالفئات الأخرى جعلها تستثمر في ظروف العمل من أجل تحسينها فنجدها عادة ما تستتر وراء ظروف العمل الغير مناسبة كلما كان أدائهم موضعاً للإنتقاد.

بعد هذا العرض يمكن القول أنّ المجال الحضري بكلّ ما يحمله من ظروف محفزة أو غير محفزة على العمل فإنّه يجب التتويه إلى أنّ منذ القديم قامت المدن حول ثلاثية: السلطة السياسية المتمثلة في البلدية أو قصر الحكم، السلطة الإقتصادية والمتمثلة في الأسواق والسلطة الدينية المتمثلة في الجامع أو الكنيسة أو المعبد، حول هذا الحزام المركزي نجد المدن العتيقة التي تتميز بالسكن الثري ثم السكن المتوسط والصناعات الخفيفة وأخيراً السكن المتواضع، أمّا في المجال الحضري للمدينة الحالية فنجد التجارة المختصة ثم الصناعات الخفيفة وأخيراً السكن بمختلف شرائحه حيث السكن الفقير بالقرب من مواطن العمل، ثمّ السكن المتوسط وأخيراً الفئات الغنية التي تملك وسائل النقل الخاصة التي تمكنها من تنقلاتها اليومية بين مركز المدينة وأطرافها، وبالتالي يكون إلتحاقها بمقر عملها والتركيز أثناء العمل أكثر هو تحصيل حاصل لكل الظروف المعاشة في الوسط الحضري.

جدول رقم (48): يبين علاقة الموظف بأفراد محيطه الاجتماعي وعلاقة ذلك بقدرته على العمل أكثر

علاقة الموظف مع أفراد محيطه الاجتماعي		جيدة		عادية		باردة		غير مستقرة		المجموع	
ت. م. %	%	ت. م. %	%	ت. م. %	%	ت. م. %	%	ت. م. %	%	ت. م. %	%
06	33.33	08	25	19	79.16	37	80.43	70	58.33	120	100
05	27.77	09	28.12	01	4.16	01	2.17	16	13.35	120	100
07	38.88	15	46.87	04	16.66	08	17.39	34	28.33	120	100
18	100	32	100	24	100	46	100	120	100	120	100

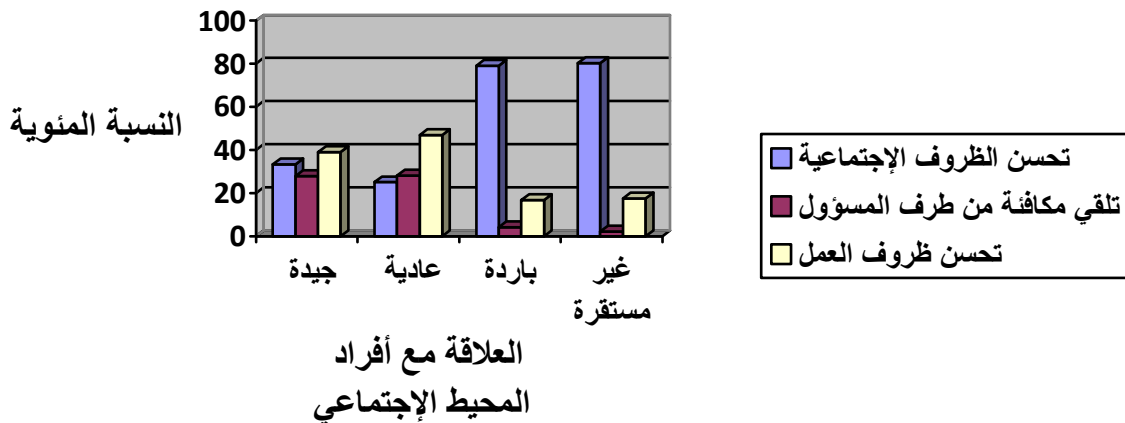
يوضح لنا هذا الجدول كيف تؤثر العلاقات الموظف الاجتماعية مع أفراد محيطه على قدرته لتحسين أدائه باستمرار، حيث أنّ 58.33 % من الموظفين الذين يتحسن أدائهم كلّما تحسنت أوضاعهم الاجتماعية نجد علاقاتهم مع أفراد محيطهم الاجتماعي غير مستقرة وذلك بنسبة 80.43 % و 79.16 % هي علاقات باردة، بينما الموظفين الذين يتحسن أدائهم كلما تحسنت ظروف العمل والذين تقدر نسبتهم بـ: 28.33 % علاقاتهم بأفراد محيطهم عادية بنسبة 46.87 % بينما نجدها جيدة بنسبة 38.88 % و 12 مبحث من هذه الفئة علاقاتهم مع أفراد محيطهم متباينة بين علاقات باردة وعلاقات غير مستقرة بنسبة 16.16 % و 17.39 % على التوالي.

و الجدير بالذكر أنّ علاقات الموظف الاجتماعية مع أفراد محيطه المعاش سواء كانت جيدة أو عادية أو باردة أو غير مستقرة فإنّها لا تؤثر بالقدر المناسب على فئة من الموظفين الذين كلّما تلقوا مكافئة مادية من طرف مسؤولهم كانت لهم الدافع الأساسي لتحسين أدائهم والذين بلغت نسبتهم 13.33 %، موزعين حسب طبيعة علاقاتهم الاجتماعية مع أفراد محيطهم حسب ما يلي: 28.12 % علاقات عادية، 27.77 % علاقات جيدة، 4.16 % علاقات باردة و 2.17 % علاقات غير مستقرة.

من خلال ما سبق وباستثناء الفئة الثالثة من المبحوثين، فإننا نلاحظ أنّ العلاقة مع أفراد المحيط الإجتماعي أو بعبارة أخرى الشركاء في إستغلال المجال لها تأثير واضح على السلوك المهني للموظفين، حيث أنّ مستوى أدائهم سيعرف تحسّنا كلما تحسّنت علاقاتهم الإجتماعية مع أفراد محيطهم الحضري.

إنّ ما آلت إليه العلاقات الإجتماعية في المجال الحضري من تدهور كانت في سياق تاريخي له خصوصية إجتماعية وثقافية متميزة وواضحة أنتجها شكل المعمار ومورفولوجية المجال التي تطورت ضمن عوامل المد والجزر ساعدت على تفكك العلاقات الإجتماعية، ما أدى إلى تراجع أشكال التضامن والحوار وحسن الجوار بين أفراد المجتمع والتي تعتبر من الخصوصيات الدينية للمجتمع الجزائري، هذا التوتر بين الطبقات الإجتماعية يعبر بوضوح على الأفعال وسلوكات الأفراد اليومية والتي ستكون ترجمتها على المستوى الوظيفي سواء برفع الأداء أو خفضه وهذا ما يحدث في الغالب.

أعمدة بيانية تبين علاقة الموظف بأفراد محيطه الإجتماعي وعلاقة ذلك بالقدرة على العمل أكثر



جدول رقم (49): يبين قدرة الموظف على العمل أكثر وعلاقة ذلك بالجنس

الجنس		ذكور		إناث		المجموع	
قدرة الموظف على العمل أكثر							
%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.
58.33	70	59.61	31	57.35	39	58.33	70
13.35	16	19.23	10	8.82	06	13.35	16
28.33	34	21.15	11	33.82	23	28.33	34
100	120	100	52	100	68	100	120
المجموع							

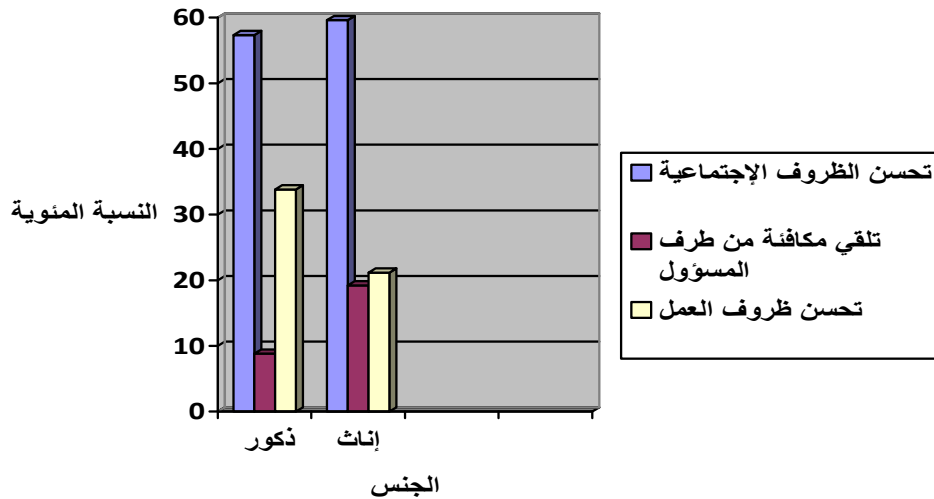
من خلال الجدول أعلاه نتبين لنا قدرة الموظف على العمل أكثر وعلاقته ذلك مع الجنس، أين نلاحظ أنّ أغلبية المبحوثين الذين يرون أنّ دافعيتهم للعمل ترتفع كلّما تحسنت أوضاعهم الإجتماعية والتي بلغت نسبتهم 58.33 % هم من جنس الإناث وذلك بنسبة 59.61 % وأقل منها بقليل النسبة الخاصة بجنس الذكور التي بلغت 57.35 % الذين يرون نفس الشيء، كما أنّ نسبة منهم بلغت 33.82 % يرون في تحسن ظروف العمل محفز لتحسين أدائهم عكس جنس الإناث اللواتي يرون ذلك بنسبة 21.15 % بل نجدهنّ يحبذن تلقي مكافئة مادية من طرف المسؤول بغرض تحسين القدرة على العمل وذلك بنسبة 19.23 % بينما نجد ذلك عند الذكور بنسبة منخفضة جداً والتي تقدر بـ: 8.82 %.

مما سبق يتضح لنا جلياً التأثير المباشر لجنس الإناث بالظروف الإجتماعية السائدة في محيطهنّ، ورغم أنّ التأثير بهذه الظروف متقاربة بين الجنسين إلا أنّ التكوين الفكري والفيزيولوجي لكلّ من الموظفون والموظفات قد يلعب دوراً مهماً في توجيه السلوكات الأفراد في ظل الظروف السائدة.

إنّ إدراك الفوارق بين الجنسين سيمكننا من فهم بشكل صحيح طريقة تفاعلاتهم مع الآخرين من جهة ومع الظروف السائدة بمحيطهم من جهة أخرى وعليه فإننا على الأغلب نكتسب فهماً أفضل لطبيعة ما يواجهونه من مشكلات، كما أنّه لا تتوافر في

السياسات العملية التي لا تتطرق من وعي مباشر لمسارات حياة الناس الذين تستهدفهم أيّ فرصة للنجاح، فإذا عمل باحث إجتماعي أبيض أو باحثة بيضاء في مجتمع محلي غالب السواد، فإنّه لن يحظى بثقة الناس حوله إلاّ إذا تمتع بحساسية خاصة إتجاه الفوارق في التجربة الإجتماعية التي تضع خطأً فاصلاً في الغالب بين البيض والسود¹، يعني أنّ القدرة على العمل أكثر يجب أن ترتبط بدرجة كبيرة بالتضامن الإجتماعي في الوسط المهني إتجاه الظروف الإجتماعية خاصة لدى جنس الإناث اللواتي نجهنّ أكثر حساسية إتجاه هذه المبادرات والمواقف.

أعمدة بيانية تبين قدرة الموظف على العمل أكثر حسب الجنس



¹ - أنتوني غدنز، نفس المرجع السابق، ص 52.

جدول رقم (50): يبين ظروف الحياة اليومية للموظف ومدى تحدّثه مع زملائه في العمل عن مشاكله اليومية

ظروف الحياة اليومية للموظف		جيدة		حسنة		عادية		سيئة		المجموع	
ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%	ت. م.	%
00	0.00	02	15.38	21	56.75	64	95.52	87	72.5		
03	100	11	84.61	16	43.24	03	4.47	33	27.5		
03	100	13	100	37	100	67	100	120	100		
نعم											
لا											
المجموع											

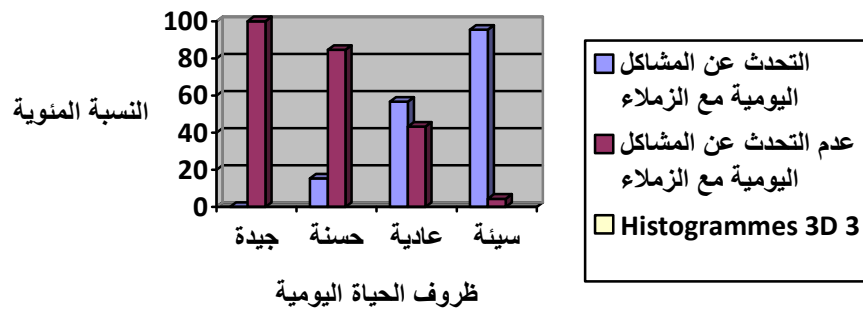
من خلال هذا الجدول تتضح لنا العلاقة الموجودة بين ظروف الحياة اليومية والتحدّث عن المشاكل اليومية مع زملاء العمل، حيث أنّ الإتجاه العام لهذا الجدول يبين لنا أنّ 72.5 % من الموظفين يتحدّثون عن مشاكلهم اليومية مع زملائهم أثناء العمل تدعمها في ذلك نسبة 95.52 % من الموظفين الذين يتحدّثون عن مشاكلهم في العمل هم من أولئك الذين أوضاعهم الإجتماعية سيئة و 56.75 % ظروف حياتهم اليومية عادية، بينما لا نجد أيّ مبحوث من الذين ظروف حياتهم اليومية جيدة يتحدّثون مع زملائهم في العمل عن مشاكلهم اليومية، ونلاحظ أيضاً من خلال الجدول أعلاه أنّ 27.5 % من الموظفين لا يتحدّثون عن مشاكلهم اليومية مع زملائهم في العمل أين 100 % من الموظفين الذين ظروف حياتهم اليومية جيدة لا يناقشون ظروفهم اليومية مع في مقر عملهم، كما أنّ 84.61 % من الموظفين الذين ظروف حياتهم اليومية حسنة نجدهم لا يتحدّثون عن ظروفهم الإجتماعية مع زملائهم في العمل و 43.24 % من الموظفين ظروف حياتهم اليومية عادية نجدهم أيضاً متحفّزين حول التحدّث عن مشاكلهم اليومية مع زملائهم في العمل، ثم تليها نسبة 4.47 % من الموظفين الذين ظروف حياتهم سيئة.

من خلال ما سبق يمكن القول أنّ كلّما ساءت ظروف الحياة اليومية للموظف كلما تحوّل الوسط المهني إلى بئرة تسود فيه الرموز الإجتماعية الخاصة بكل مجال حضري فتتباين فيه الألفاظ، وتطغى عليها في أغلب الأحيان علامات الحسرة وعدم الرضا، ما يؤثر على جو العمل من جهة وأداء الموظفين في حدّ ذاتهم من جهة أخرى.

إنّ هذا الوضع قد يؤدي في مرحلة معينة إلى نشوب صراع بين البيئة الحضرية للموظف وبيئته المهنية إلى درجة التشكيك في التنظيمات الإقتصادية والإجتماعية القائمة، وهذا يدفعنا للقول أنّ الرموز المستخدمة في الوسط المهني والمتأثرة بصورة واضحة بما يعيشه الموظف في وسطه الحضري قد تمّت صياغتها من طرف "هربرت بلوم" سنة 1969 م في فرضيات الثلاثة التالية:¹

- 1 - إنّ البشر يتصرفون حيال الأشياء على أساس ما تعنيه تلك الأشياء لهم.
- 2 - هذه المعاني هي نتاج للتفاعل الإجتماعي في المجتمع الإنساني.
- 3 - وهذه المعاني تحوّر وتعذّل ويتم تداولها عبر عملية تأويل يستخدمها كلّ فرد في تعامله مع الإشارات التي يواجهها.

أعمدة بيانية تبين ظروف الحياة اليومية للموظف وتحدثه مع الزملاء عن مشاكله اليومية



¹ - إيان كريب، النظرية الإجتماعية (من بارسونز إلى هابرماس)، تر: محمد حسن غلوم، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1999، ص 119.

جدول رقم (51): يبين مواجهة الموظف للمشاكل في حياته اليومية وعلاقة ذلك بالجنس

الجنس		نكر		أنثى		المجموع	
مواجهة الموظف للمشاكل اليومية		%	ت . م .	%	ت . م .	%	ت . م .
نعم		36.76	25	98.07	51	63.33	76
لا		63.23	43	1.92	01	36.66	44
المجموع		100	68	100	52	100	120

يوضح هذا الجدول درجة معاشية الموظف للمشاكل اليومية في الوسط الحضري حسب الجنس، حيث أنّ 63.33 % من العينة التي أجريت عليها الدراسة يواجهون مشاكل متكررة في حياتهم اليومية ونجد أغليبيتهم من جنس الإناث بنسبة 98.07 %، أمّا جنس الذكور فمشاكلهم اليومية في وسطهم الحضري لا تتعدى 36.76 %.

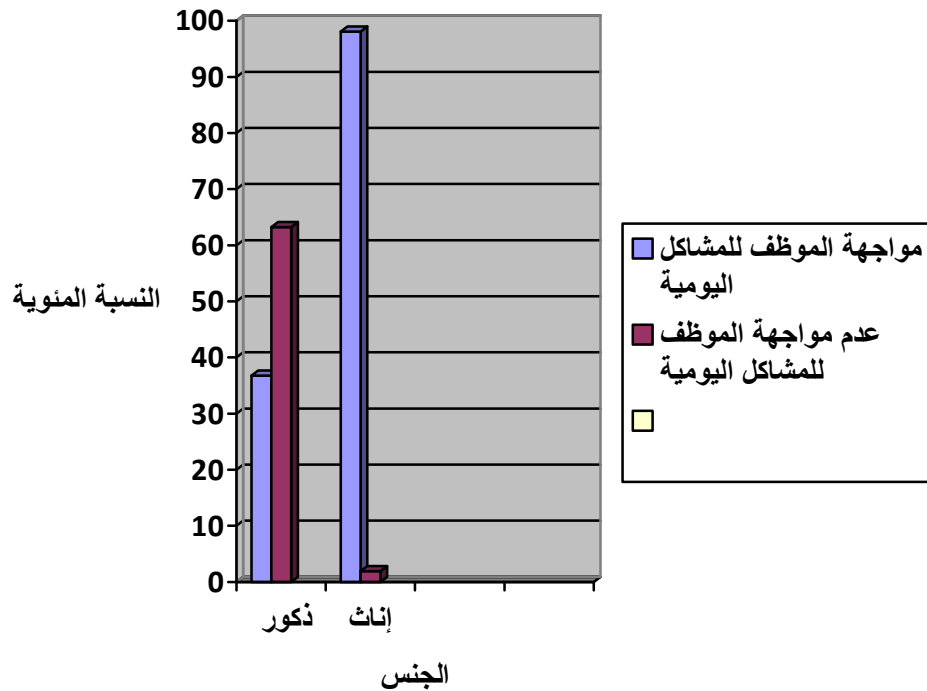
ولقد خلصنا أيضاً من خلال الجدول أعلاه أنّ من بين 36.66 % من الموظفين الذين لا تواجههم مشاكل في حياتهم اليومية 63.23 % منهم من جنس الذكور بينما 1.92 % من جنس الإناث.

من خلال هذا العرض يمكن القول أنّ مشاكل الحياة اليومية المعاشية في المجال الحضري لها تداعيات سلبية وبشكل واضح على جنس الإناث، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى قدرة التحمل الذهنية بالنسبة للمرأة التي نجدها أقل منها في إذا ما قورنت بجنس الذكور وهذا ما يفسّر أيضاً إختلاف الأداء بين الجنسين حيث نجده مرتفع لدى الذكور ومنخفض لدى الإناث، ولعلّ إعتبار ظاهرة "التوحّد" نوعاً من أنواع السلوك تتخذه المرأة أكثر من الرجال.

يعني أنّ المرأة تعيش محيطها الإجتماعي أكثر مما يعيشه الرجل. فإذا قلنا أنّ المرأة متوحدة مع المجتمع (ببيئتها) فإنّ ذلك يعني أنّها تسلك مثلما يسلكه أفراد بيئتها في عديد من التصرفات مثل عادات اللغة وتوجه القيم والميول وأساليب التفكير.

لكن [ربما يوجد شخص ما يرغب أن يحاكي شخصاً آخر، وعندما تحدث هذه المحاكات تنمو رابطة إنفعالية قوية مع هذا الشخص، لذا فإنه يمكن تعريف التوحد على أنه عبارة عن علاقة عاطفية قوية ومجموعة من العمليات أو الميكانيزمات يحاول الأطفال محاكاتها (HURLOCK 1972) ...]¹

أعمدة بيانية توضح مواجهة الموظف للمشاكل اليومية حسب الجنس



¹ - رشاد علي عبد العزيز موسى، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، القاهرة، دون سنة النشر، ص 15.

2 - الإستنتاج الخاص بالفرضية الثالثة:

بعد تحليلنا للجدول الخاصة بالفرضية الثالثة تبين لنا أن 63.33 % من الموظفين يواجهون مشاكل يومية في وسطهم الحضري ونجد ذلك خاصة عند جنس الإناث بنسبة 98.07 %، وهذا ما يجعل درجة التفكير في الأسرة أثناء العمل ترتفع إلى 81.57 %، أمّا 90.9 % من الموظفين تفكيرهم غير منصب على أسرهم أثناء العمل وكلّهم من أولئك الذين لا تواجههم مشاكل يومية في مجالهم الحضري، صف إلى ذلك أن أغلبية الموظفين الذين يواجهون مشاكل يومية في مجالهم الحضري أغليبتهم يصلون إلى مقر عملهم في حالة من الإرهاق، حيث بلغت نسبتهم 71.05 % مع كل ما ينجر عن ذلك من تدني أدائهم، على عكس 52.27 % من الموظفين الذين لا يعرفون مشاكل يومية في مجالهم الحضري فإنّ حالتهم حين وصولهم إلى عملهم تكون إمّا عادية (38.63%) وإمّا جيدة (13.63%).

إنّ هذه الوضعية الغير مرغوب فيها يزيد تأثيرها على الموظف كلّما إرتفعت صعوبة عودته إلى البيت بعد إنتهاء ساعات العمل الرسمية حيث 53.33 % يواجهون هذه الصعوبة، هاته الفئة من العمال ترى بنسبة 73.43 % أنّ إرتفاع أدائهم مرهون بمدى تحسن أوضاعهم الإجتماعية، وهذا ما تؤكده 86.56 % من المبحوثين الذين يعيشون ظروف إجتماعية سيئة الذين يرون في تحسن الأوضاع الإجتماعية المحفز الرئيسي لرفع الأداء، رغم أنّ 53.84 % من الموظفين الذين ظروف حياتهم الإجتماعية حسنة يرون نفس الشيء، هذا الإتجاه السلوكي تؤكده خاصة فئة الموظفين الذين ظروف حياتهم الإجتماعية جيدة، بحيث 66.66 % منهم ترتفع قدرتهم على العمل كلما تلقوا مكافئة مادية من طرف مسؤولهم.

إنّ الظروف الإجتماعية للموظف يمكن أن تأخذ البعد العلاقتي بين هذا الموظف وبين أفراد محيطه الإجتماعي أين 80.43 % من المبحوثين الذين ستتحسن قدرتهم على العمل كلما تحسنت ظروفهم الإجتماعية نجد علاقاتهم غير مستقرة مع أفراد محيطهم

الإجتماعي، وباردة بنسبة 79.16 %، أمّا 28.12 % من المبحوثين الذين ستتحسن قدرتهم على العمل كلما تلقوا مكافئة مادية من طرف المسؤول نجد علاقاتهم مع أفراد محيطهم الإجتماعي عادية، بينما هي جيدة بنسبة 27.77 %.

ونتيجة لذلك تحوّل المجال الوظيفي (مكان العمل) بؤرة للتفاعل بين مختلف البيئات الحضرية، حيث يجد الموظف نفسه يحاكي مشاكله اليومية مع زملائه في العمل، حيث بلغت نسبة الموظفين الذين يلجأون إلى ذلك 72.5 % أغليبيتهم من الموظفين الذين ظروف حياتهم اليومية سيئة حيث بلغوا نسبة 95.52 %، وهذا ما يجعل العلاقة بين الموظفين تتحول من علاقة رسمية إلى علاقة غير رسمية يتم بموجبها ترويح لبعض الألفاظ المستخدمة عادة في المحيط الحضري للموظف.

حيث تعتبر اللغة في هذا الموضع ذات دلالة رمزية يحاول من خلالها الموظف إيجاد متنفس لضغوطه الإجتماعية بعيداً عن الرموز الإدارية التي تلزمها عليه الإدارة بصفة عامة والإدارة العمومية بصفة خاصة، هذا ما يؤكد تأثر الموظف بمحيطه الإجتماعي الذي يقوم بعملية صياغة الهويات الإجتماعية في إطار عملية تنشئية معقدة تشترك فيها عدة مؤسسات خاصة الأسرة والحي إلى درجة يصعب التحكم في سلوكات الموظف كلما إرتفعت درجة تأثير الوسط الحضري في هذا الموظف، أين يصبح أدائه هو سيرة الزامية لكل ما تفرزه عمليات التهيئة الحضرية للمجال.

لقد تتبعنا من خلال إستعراضنا لنتائج فرضيات البحث المقترحة لمختلف الميكانيزمات الحضرية التي من شأنها أن تؤثر على الأفراد من الناحية الإجتماعية أولاً ثم من الناحية المهنية (الوظيفية) ثانياً.

فمن خلال الفرضية القائلة بأن: "إختلاف المجال الحضري للموظفين أدى إلى تباين أدائهم الوظيفي" توصلنا إلى حقيقة مفادها أن أداء الموظف يتأثر بشكل كبير بالمسافة المقطوعة بين مكان إقامته ومقر عمله ما تسبب في إرتفاع نسبة التأخر عن العمل يوميا إلى 66.66 %، وقد ساعد على ذلك الإزدحام الذي تسببه السيارات وتدهور حالة الطرقات، كما أكدت النتائج أن ذلك أدى إلى ظهور حالات من الإرهاق لدى الموظفين ما أثر على الإنضباط المهني والذي من مؤشرات التأخرات المتكررة عن مواقيت بدأ العمل خاصةً عند الموظفين القاطنين العاصمة وبالتحديد القاطنين في المجال الحضري "سيدي امحمد" رغم القرب المجالي بين مكان إقامة الموظف ومكان عمله.

ومن جهة أخرى فإنّ الفرق بين أداء الموظف المتوقع وأدائه المنجز يمكن إرجاعه إلى نقص تركيزه عند أداء مهامه كلما إقترب وقت إنهاء العمل اليومي، حيث عوض أن يفكر في إنهاء المهام الموكلة إليه على أحسن مايرام نراه يفكر أكثر في الصعوبات التي ستواجهه خلال عودته إلى بيته ونجد ذلك خاصة عند الموظفين الذين لم يغيروا مكان إقامتهم منذ عشرة (10) سنوات بسبب محدودية دخلهم، حيث أن عرض الأراضي كلما كان محدود بالمدينة وخاصةً بالمركز فإنّ كل إرتفاع في الدخل عند فئة من الفئات العمالية سيؤدي بالضرورة إلى تعديل التوطنات الحضرية لتجنب الإختلال المحتمل حدوثه في التوازنات الكلية على مستوى المجال الحضري، وبما أن قيمة الأرض في إرتفاع متواصل فإنّ الأنشطة التي لا تستطيع تحمّل العبء العقاري أو تكون في فترة نمو تضطر للخروج إلى الأطراف تاركة المجال للأنشطة والفئات القادرة على تحمّل هذه التكلفة المتزايدة.

فقانون المنافسة وحده من شأنه أن يدخل حركية مستمرة تكون نتيجتها إعادة التوطن الحضري. إنّ محدودية دخل الموظف وكذا عدم قدرته على تغيير مكان إقامته قد لعب دوراً جُداً فعالاً في إنخفاض وتيرة عمله وقد ساعد على ذلك ظروف حياته الإجتماعية الغير مواتية حيث 52.5 % من المبحوثين الذين يعيشون هذه الظروف يستغرقون أسبوع في إنجاز المهام التي وُكلت إليهم بسبب إنشغال بال الموظف أكثر بأسرته أثناء العمل، خاصةً أولئك الذين يقطنون مجال حضري منعدم الأمن والأمان، أين كان لجنس الإناث خاصةً الأرامل منهنّ والمطلقات التأثير الواضح بهذه الوضعية.

أمّا من خلال الفرضية القائلة بأنّ: "توفّر الأوساط الحضرية على المرافق العامة كان دافعاً للموظفين لتحسين أدائهم" فقد تبينّ لنا بأنّ مجال الحضري للعينة التي عُيّنت بالدراسة عرف تبايناً من حيث توفره على المرافق العامة، حيث إستتجنا غياب أماكن للترفيه والحدائق العامة بنسبة 64.16 % و 76.66 % على التوالي، ورغم توفر أغلبية المجالات الحضرية على المستشفيات والمدارس ودار البلدية فإنّ الإرهاق لم يستثني الموظفين القاطنين في هذه المجالات الحضرية عند وصولهم إلى أماكن عملهم خاصةً القاطنين في أوساط حضرية تحتوي على المدرسة والمستشفى، لكنّ النسبة العالية من الإرهاق سجّلت لدى فئة من الموظفين القاطنين في مجال حضري لا يحتوي على أماكن الترفيه وذلك بنسبة 83.11 %، وهنا يظهر لنا جلياً الدور الذي يمكن أن تلعبه الحدائق العامة وأماكن الترفيه في حياة الفرد والمجتمع خاصةً إذا ما تمّ ربط ذلك بالتصور الذي يحلم به الموظف رؤية مجاله الحضري في المستقبل خاصةً من خلال ترتيبه لأولويات التهيئة العمرانية للمجال.

حيث أغلبية الموظفين يرون أنّ المستشفى ثمّ المدرسة ثمّ أماكن للترفيه ثمّ دار البلدية ثمّ حديقة عامة بهذا الترتيب هي الصورة العامة للمجال كما يريدونه أن يكون، وقد يلعب توفر المجال الحضري على هذه المرافق العامة دور في تحريك دافعية الموظف للعمل وذلك بإنجاز المهام الموكّلة إليه في أقصر مدة زمنية ممكنة وبأقل نسبة من الأخطاء خاصةً عند الموظفين الذين يرون أنّ أماكن الترفيه ضرورية في المجال الحضري أين

بلغت نسبتهم 100 %.

هاته الفئة العمالية تتجز عملها في مدة زمنية أقصاها أسبوع، ونفس الشيء للموظفين الذين إعتبروا المدرسة أولوية الأولويات المجال الحضري لكن بنسبة أقل (61.24 %) وتنخفض هذه النسبة إلى 50 % وهي خاصة بالموظفين الذين لا يمكنهم أن يتصوروا مجالاً حضرياً بدون حديقة عامة ولا دار البلدية.

كما توضّح نتائج الدراسة أنّ الذهاب إلى مثل هكذا مرافق عامة سيؤثر على الإنضباط المهني بسبب صعوبة الذهاب إليها خاصة عند جنس الإناث (الأرامل) وتقلّ عند فئة العزاب إلى 28.88 %، كما أكّدت النتائج أنّ المسؤول المباشر في العمل غالباً لا يتفهّم هذه الوضعية، حتى الفئة العمالية التي لا تُفكر في الذهاب إلى هذه المرافق العامة كان بسبب هذا المسؤول الغير متفهّم، وحسب ما توصلنا إليه فإنّ هذه الوضعية أدّت بالموظف للتعبير عن عدم رضاه بالتماطل في إنجاز المهام الموكلة إليه ونجد ذلك خاصة عند جنس الإناث، ما يجرّنا للقول أنّ المرافق العامة ذات دور لا يُستهان به في تحريك السلوك الوظيفي لدي الموظف.

بينما توصلنا من خلال الفرضية التي نصّت بأنّ: "ما يعيشه الموظف في محيطه الحضري أثر على ما يقدمه من مردود في وسطه المهني" إلى إيجاد العلاقة بين الوضعية السابقة (الأداء المقدم من طرف الموظف) والمشاكل اليومية التي تواجهها فئة الإناث في وسطهنّ الحضري، ما أضحى عنصراً مؤثراً في الحالة النفسية التي تتناوب الموظف عند الوصول إلى مقرّ عمله والتي يغلب عليها الإرهاق مع كلّ ما يحمله ذلك من تداعيات على الأداء داخل المنظمة الذي هو رهين بمدى تحسن أوضاعهم الإجتماعية، حيث الموظفين الذين يعيشون ظروف إجتماعية صعبة يراهنون على ذلك.

وفي هذا الصدد تلعب العلاقات الإجتماعية التي تنشأ مع أفراد المحيط الحضري دوراً لا يستهان به في الإستقرار الإجتماعي الذي ستكون تداعياته إيجابية على المستوى المهني (الوظيفي)، أين ستقلّ درجة التوتر المهني الذي يؤثر على التركيز من خلال إهتمام الموظف أكثر بسرد مشاكله اليومية لزملائه حتى أضحى مكان العمل مجالاً للتفاعل بين

مختلف البيئات الحضرية ما جعله إمتداداً للنسق الحضري الذي يملئ قوانينه على المدينة التي تحول مجالها الحضري بحكم الإستغلال الكثيف له من طرف الإنسان إلى:

- مجال حضري مُستهلك للأراضي الزراعية.
- مجال حضري تنتشر فيه الأحياء الهامشية بضواحي المدن على شكل سكن عشوائي أو دور الصفيح، وإفتقارها للتجهيزات الأساسية ومعاناة سكانها من البطالة والفقر والتدهور الصحي.

- مجال حضري ملوث السطح والهواء والماء.
ويمكن إرجاع ذلك إلى عدم لعب المدينة للوظائف الرئيسة التي أوجدت من أجلها والتي تتلخص في:

- وظيفة صناعية أين يجب على النشاط الصناعي أن يكون سائد بالمدينة حيث يوجّه فائض الإنتاج إلى باقي جهات البلد أو يتم تصديره إلى الخارج.
- وظيفة تجارية إذ تعد المدن مركز المبادلات على الصعيد الوطني ومنطلق المبادلات الخارجية.

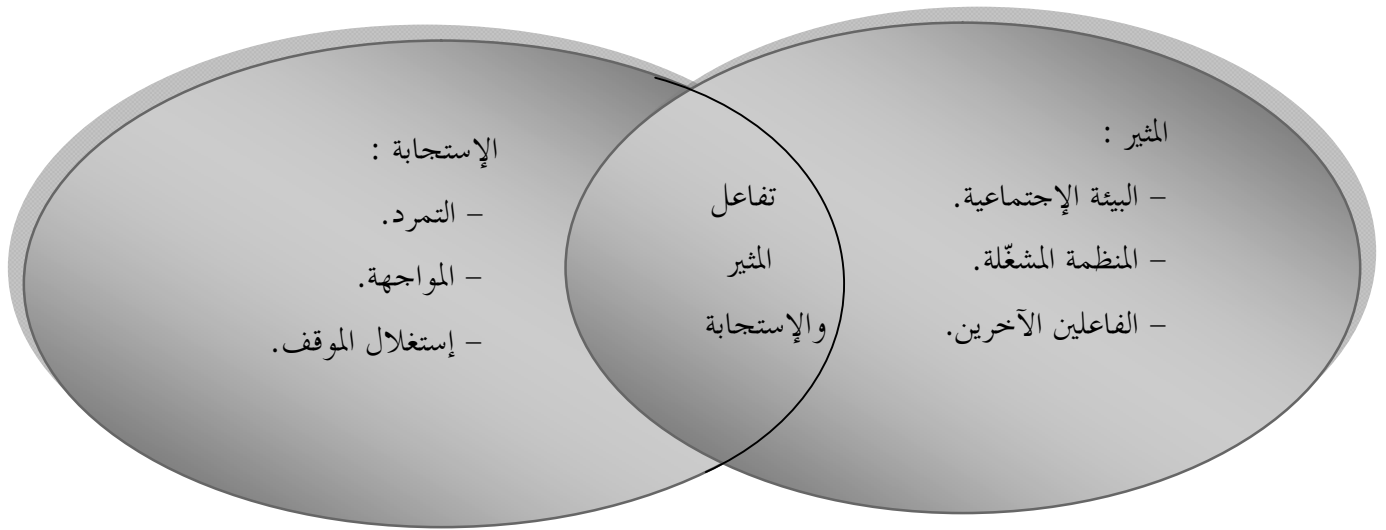
- وظيفة سياحية حيث تتوفر بعض المدن على مؤهلات طبيعية وتاريخية وتجهيزات ومرافق عامة تجعلها تستقطب السياح.

- وظيفة دينية، وهذه الوظيفة نجدها خاصة في المدن ذات الإشعاع الروحي على مستوى عقيدة معينة مثل: مكة المكرمة والمدينة المنورة بالنسبة للمسلمين وروما (الفاتيكان) بالنسبة للمسيحيين الكاثوليك، وكذلك على مستوى مذهب معين مثل: الشيعة في كربلاء والنجف (العراق).

وكلّ هذا سيؤثر على الإستقطاب الحضري الذي تفرضه مدينة رئيسية على المستوى الجهوي أو الوطني، حيث يرتبط هذا الإستقطاب بالنفوذ الإقتصادي والسياحي والديني والترويجي للمدينة ما جعل بلدان الشمال أكثر أهمية من نظيراتها في الجنوب خاصة على المستوى الإقتصادي والسياسي، حيث يلعب ذلك دوراً هاماً في درجة الإستقطاب إلى المجال الحضري وتبدأ تظهر بوادر الإختلال الحضري نتيجة سوء توزيع السكان مع كل

ما يحمل ذلك من تداعيات على مستوى الفرد والمنظمة المشغلة، أين سترتفع درجة الضغط في الوسط الحضري أولاً قبل أن ينتقل بعد ذلك إلى الوسط المهني، و سيؤدي ذلك إلى ردود أفعال متوقعة من طرف الموظف وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (06): عناصر الضغط الإجتماعي



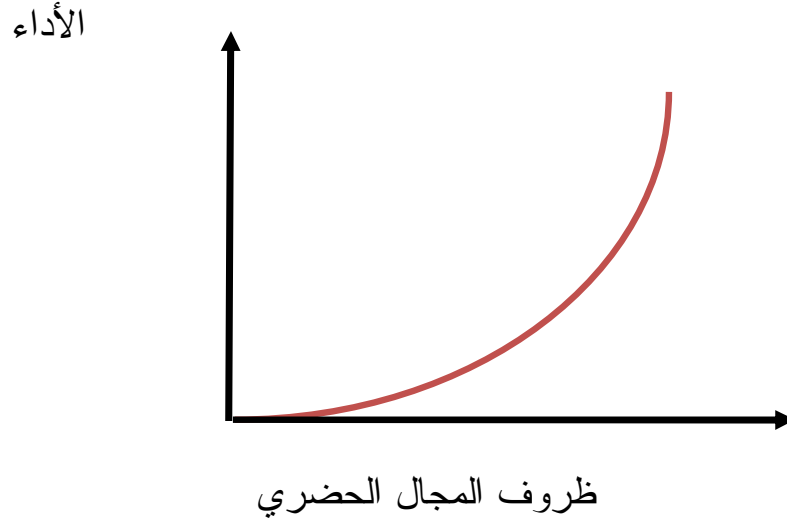
المصدر: من إستنتاج الباحث

ولقد ساعد الشكل الحضري الذي آل إليه المجال في تحديد السلوك الوظيفي داخل المنظمة أين:

- * يغلب على سكانه طابع الحياة الريفية (تربية الحيوانات الأليفة: الدجاج...).
- * سكانه من ذوي الطبقات المختلفة (فقيرة، متوسطة، غنية).
- * يفتقر للعديد من المرافق الضرورية العامة (الثقافية، الدينية، التعليمية، الصحية...).
- * يعاني من سوء حال طرقاتها وشوارعها وهي إمّا سيئة التخطيط أو غير مخططة كالشكل الحضري الفوضوي.
- ونتيجةً لكلّ هذا أضحى أداء الموظف تابع لمخلفات المجال الحضري أو بمعنى آخر

لدرجة تحسن ظروف هذا المجال حسب ما يوضحه لنا الشكل التالي:

الشكل رقم (07): علاقة ظروف المجال الحضري بالأداء



المصدر: من إستنتاج الباحث

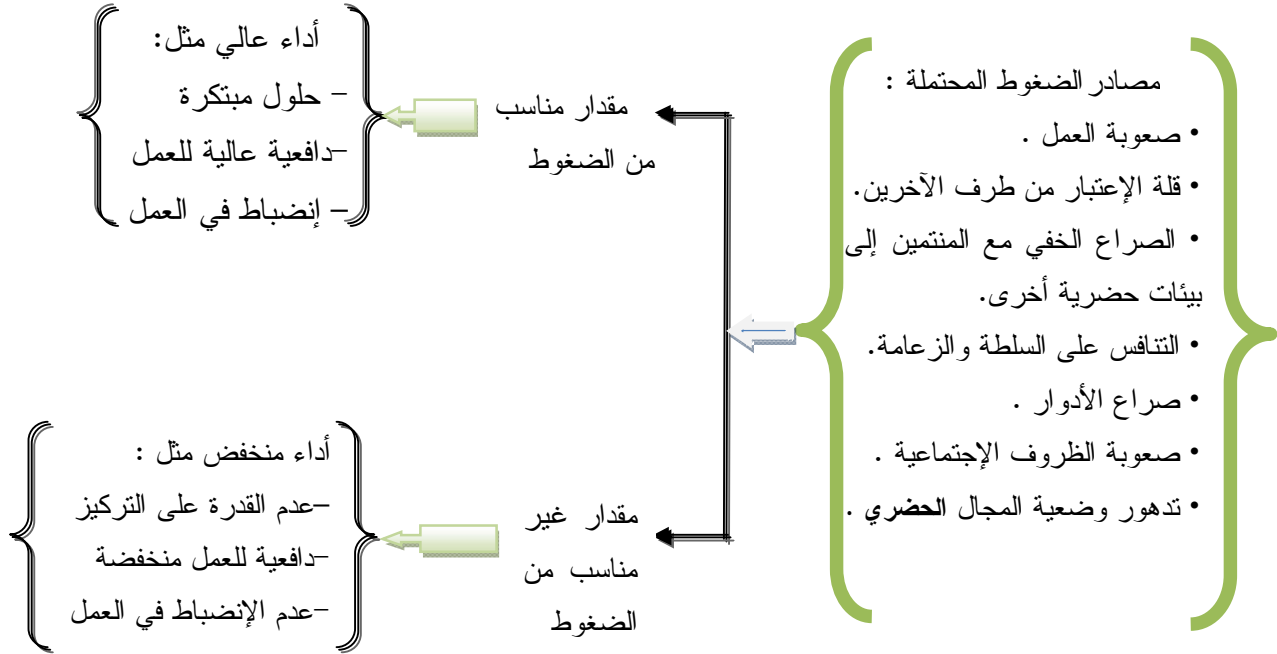
إنّ الشكل السابق يدعمه ذلك الشكل الحضري الفوضوي، والذي إتخذ الصورة
اللاشرعية للتعمير من جانبيين أساسيين:

♦ المخالفة القانونية العقارية التي تتمثل في الغموض الذي يكتنف ملكية الأرض التي
يتم عليها هذا الشكل من البناء.

♦ المخالفة التقنية أي عدم وجود رخصة البناء، وكذا مخالفة لمعايير البناء.
كلّ هذا أدّى في معظم الأحيان إلى عدم توفر الحد الأدنى من الخدمات الأساسية في
هذه التجمعات السكانية، بالإضافة إلى عدم تحقق المستوى الأدنى من الجودة التي تُعتبر
ضرورية لتحقيق الحد الأدنى من شروط الراحة والصحة والأمان.

هذه الوضعية التي آل إليها المجال الحضري لمدينة الجزائر أنتج فردًا حضريًا متوترًا
في حيات اليومية ثمّ في حياته المهنية، ما يؤدي إلى ظهور مقدار من الضغوط قد يتحمّله
الموظف كما قد لا يتحمّله وذلك حسب الوضعية، والشكل الموالى يعبر لنا عن ذلك:

الشكل رقم (08): تأثير الضغوط اليومية على الأداء



المصدر : من إستنتاج الباحث

وللحدّ من إنتشار هذه الأشكال الفوضوية للمجال التي أنتجت ظواهر إجتماعية يصعب التحكم فيها بسبب تجاوز تداعياتها البيئة التي يعيش فيها الموظف إلى البيئة التي تضمن له الحاجات البيولوجية (مكان العمل)، جاء القانون رقم 25/90 المؤرخ في 18/11/1990 المتضمن التوجيه العقاري، وكذا الأمر 26/95 الصّادر في 25/11/1995 المعدّل والمتمم للقانون 25/90 الذي أعاد الإعتبار للملكية الخاصة ووضع حد لإحتكار البلديات لكلّ المعاملات العقارية مع بقاء الدولة والجماعات المحلية المُنظّم الوحيد للسوق العقارية، حيث وضعت تحت تصرفها مجموعة من القوانين والمراسيم والآليات القانونية لمنع إنشاء سوق عقارية تتسم بالمضاربة، ومن أهم هذه الوسائل: نزع الملكية من أجل المنفعة العامة، شراء الأراضي من السوق العقارية عن طريق الوكالات العقارية المتخصصة في ذلك.

الخاتمة:

لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة البحثية إلى أنّ المجال الحضري لمدينة الجزائر من خلال سوء التخطيط الذي يعاني منه أدّى إلى خلق أوضاع مزرية داخل أحيائها مما لعب دور في التأثير على سلوكيات الأفراد عامةً وسلوكيات الموظف في مقرّ عمله بصفة خاصة.

ولقد حاولنا من خلال توظيف مكتسباتنا الأكاديمية إلى التوفيق بين الإرث النظري والحقيقة الميدانية المعاشة .

حيث إنّ النّسق الحضري يفرض علينا تفاعلات إجتماعية تغلب عليها الرمزية والتي بدورها ستستغلّ القنوات المتاحة لتنتقل من الوسط الحضري إلى الوسط الوظيفي المهني إلى درجة التوافق بين ما يعيشه الموظف في وسطه الحضري وما يعيشه في وسطه المهني، ما يجعله في مرحلة من مراحل معاشته للقهر الإجتماعي الذي تمارسه عليه الظواهر الإجتماعية، يصنف حاجاته حسب الأولوية وما تقتضيه الضرورة، حتى أضحت الظاهرة الإجتماعية تمارس قهرها سيكولوجيا على الموظف.

حيث إنّهُ عوض أن تشحن فيه الطاقة من أجل تحسين أدائه لخلق ذلك التميز الذي من أجله وُجدت السلطة والزعامة نجده يحاول معاشته هذا الوضع بالطريقة التي يحدّ من أثاره السلبية على المستوى الشخصي والوظيفي.

إنّ هذه الدراسة هي محاولة من الباحث لإيجاد مقاربة سوسيولوجية بين ما يعيشه الموظف في وسطه الحضري وما يقدمه من أداء في وسطه المهني الوظيفي، ومدى تأثير الأول على الثاني.

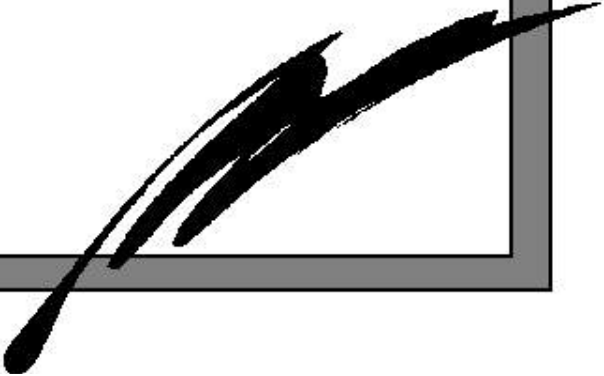
ولا ندّعي أننا توصلنا إلى حقيقة صالحة في كلّ زمان ومكان بل نقول أنّ هذا البحث المتواضع قد يكون بوابة وأرضية خصبة لأبحاث ودراسات أخرى قد تُثري هذا

الموضوع من الجوانب التي غفلنا عنها سهوًا أو نسيانًا أو لضيق الوقت المتاح لإعداد مثل
هكذا رسائل جامعية.



قائمة

المراجع



أولاً: المراجع باللغة العربية.

1- الكتب:

- 01 - ابن إبراهيم الطيب، مواقف وأفكار مشتركة بين مالك ابن نبي وابن خلدون، دار مدني للنشر والطباعة، الجزائر، 2008.
- 02 - أبو القاسم سعد الله، بحوث في التاريخ العربي الإسلامي، دار الغرب الإسلامي، ط1، بيروت، 2003.
- 03 - أحمد سيد مصطفى، المدير وتحديات العولمة، دون ذكر دار النشر، القاهرة، 2001.
- 04 - أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 05 - أرزولا شوي، أصل الفروق بين الجنسين، ترجمة: بوعلي ياسين، دار الحوار، ط2، سورية، 1995.
- 06 - العمري بوحيط، البلدية (صلاحيات، مهام، أساليب)، دون ذكر دار النشر، الجزائر، 1997.
- 07 - أمنة تشيكو، مفهوم الحضارة عند مالك ابن نبي وأرنولد تومبى، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989.
- 08 - أمين ساعاتي، تبسيط كتابة البحث العلمي (من البكالوريوس ثم الماجستير...وحتى الدكتوراه)، المركز السعودي للدراسات الإستراتيجية، ط1، مصر، 1991.
- 09 - أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياح، مركز الدراسات الوحدة العربية، مؤسسة ترجمان، ط4، بيروت، لبنان، 2001.
- 10 - أونجل أركان، أساليب البحث العلمي: دراسة مفاهيم البحث الأخصائي العلوم الاجتماعية، ترجمة: حسن ياسين ومحمد نجيب، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1983.
- 11 - إيان كريب، النظرية الاجتماعية (من بارسونز إلى هابرماس)، ترجمة: محمد حسن غلوم، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، 1999.
- 12 - بشير التيجاني، التحضر والتهية العمرانية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- 13 - بوعمران عادل، البلدية في التشريع الجزائري، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، 2010.
- 14 - تيسفا جبير يدين، تحديات القيادة للإدارة الفعالة، ترجمة: سلامة عبد العظيم حسين، دار الفكر للنشر، ط1، عمان، 2005.
- 15 - جورج قوديل، بيار دلقولقيه، القانون الإداري، ترجمة: منصور القاضي، الجزء الثاني، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 2011.
- 16 - حسين خريف، مدخل للإتصال والتكيف الإجتماعي، مخبر علم إجتماع الإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005.

- 17 - حسين فريجة، شرح القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 18 - حسين مصطفى حسين، الإدارة المحلية المقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1982.
- 19 - حلمي محمود فؤاد، عبد الرحمان صالح، المرشد في كتابه الأبحاث الاجتماعية، دار الشروق والتوزيع والطباعة، ط1، دون ذكر بلد النشر، 1983.
- 20 - حنيفي هلايلي، أوراق في تاريخ الجزائر في العهد العثماني، دار الهدى، ط1، الجزائر، 2008.
- 21 - خضر زكرياء، محمد بومخلوفو آخرون، دراسات في المجتمع العربي المعاصر، الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، دمشق، 1999.
- 22 - دافيد ماك كيلاند، مجتمع الإنجاز: الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية، ترجمة: سعيد فرج، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1975.
- 23 - السيد عبد العاطي السيد، علم الاجتماع الحضري بين النظرية والتطبيق، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000.
- 24 - شفيق محمد، البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الجامعية)، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 1985.
- 25 - عبد القادر جغلون، تاريخ الجزائر الحديث (دراسة سوسيولوجية)، ديوان المطبوعات الجامعية بالتعاون مع دار الطباعة والنشر اللبنانية، ط3، دون ذكر بلد النشر، 1983.
- 26 - عبد الله شريط، محمد الميلي، الجزائر في أوراق التاريخ، مكتبة البعث، ط1، قسنطينة، 1965.
- 27 - علاء الدين عشي، شرح قانون البلدية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- 28 - علي عدلي، مناهج البحث الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 1998.
- 29 - علياء شكري، قراءات في علم الاجتماع، دار النشر الحديث، ط1، القاهرة، 1972.
- 30 - عمار بوحبوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة البحوث الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط2، الجزائر، 1990.
- 31 - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 32 - عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 1990.
- 33 - عمر صدوق، دروس في الهيئات المحلية المقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.
- 34 - عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، دولة الإمارات العربية المتحدة، 1994.
- 35 - القيروني محمد قاسم، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2002.
- 36 - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، ط6، مصر، 1988.
- 37 - رشاد علي عبد العزيز موسى، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، القاهرة، دون سنة النشر.

- 38 - سهير أحمد سعيد عوض، علم الاجتماع الأسري، مركز التنمية الأسرية، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، 2009.
- 39 - سهيلة عباس، القيادة الابتكارية والأداء المتميز (حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري)، دار المعارف للنشر، ط1، الأردن، 2004.
- 40 - لويس كامل مليكة، سيكولوجية الجماعات والقيادة، الجزء الثاني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1988.
- 41 - مانيو جيدر، منهجية البحث، ترجمة: ملكة أبيض، دون ذكر دار النشر وسنة النشر.
- 42 - محمد التومي الشيباني، مناهج البحث الاجتماعي، دار الثقافة، بيروت، 1987.
- 43 - محمد الصغير يعلى، قانون الإدارة المحلية الجزائرية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 44 - محمد الهادي لعروق، مدينة قسنطينة (دراسة في جغرافية العمران)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 45 - محمد بومخلوف، التحضر، دار الأمة، برج الكيفان، ط1، الجزائر، 2001.
- 46 - محمد بومخلوف وآخرون، التحضر وواقع المدن العربية (دراسات في المجتمع العربي المعاصر)، تحرير: د/خضر زكريا، الأهلي للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، دمشق، 1999.
- 47 - محمد خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع، دار الميسرة، لبنان، 2004.
- 48 - محمد حسن عواضة، الإدارة المحلية وتطبيقاتها في الدول العربية (دراسة مقارنة)، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، دون بلد النشر وسنة النشر.
- 49 - محمود زيدان، مناهج البحث الفلسفي، جامعة بيروت العربية، بيروت، 1974.
- 50 - محمد سويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 51 - محمود عبد الرشيد بدران، علم الاجتماع ودراسات المرأة (تحليل إستطلاعي)، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، مصر، دون سنة النشر.
- 52 - محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 53 - مصطفى الأشرف، الجزائر الأمة والمجتمع، ترجمة: حنفي بن عيسى، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1983.

2- المجلات والمنشورات:

- 54 - العربي إشبودان، "الجزائر المدينة الغابرة وخطاب الأسطورة"، الدفاتر الجزائرية لعلم الاجتماع، مجلة البحوث السوسولوجية تصدر عن قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، العدد الأول، 2000.
- 55 - الشيخ الداوي، "تحليل الأسس لمفهوم الأداء"، مجلة الباحث، العدد 07، 2009 - 2010.
- 56 - برنامج الأمم المتحدة الاجتماعي، "تقرير التنمية البشرية لعام 1993"، ترجمة: مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت.

- 57 - دحو ولد قابلية، "الأسس السياسية لمشروع القانون الجديد للإدارة الإقليمية"، مجلة الفكر البرلماني، مجلس الأمة، العدد الأول، ديسمبر 2003.
- 58 - حسن بن ميسي، "النظرة المستقبلية لأزمة السكان في الجزائر"، مركز بحوث الشرق الأوسط، السلسلة 115، جامعة عين شمس، مصر.
- 59 - حسين فريجة، "الرشادة الإدارية ودورها في تنمية الإدارة المحلية"، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، العدد 06، أبريل 2010.
- 60 - عبد المالك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفعالية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، نوفمبر 2001.
- 61 - كمال فيلاي، "سوسيولوجية الهجرة الجزائرية بين الماضي والحاضر"، المهاجرون في المدينة (أعمال الملتقى العلمي الأول ماي)، مطبعة ألكسندر، جوان 2009.
- 62 - محمد بومخلوف، "المشكلات الحضرية الراهنة والتحديات المستقبلية للمدن الجزائرية"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 07، مارس 2005.

3- الرسائل الجامعية:

- 63 - عبد العزيز بودون، "المشكلات الاجتماعية للنمو الحضري في الجزائر" (حالة مدينة قسنطينة)، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع والتنمية (غير منشورة)، جامعة قسنطينة، 2000 - 2001.

4 - مراجع أخرى:

- 64 - الجريدة الرسمية، العدد 06، سنة 1967.
- 65 - الجريدة الرسمية، العدد 52، سنة 1981.
- 66 - الجريدة الرسمية، العدد 11، سنة 1990.
- 67 - الجريدة الرسمية، العدد 49، سنة 1990.
- 68 - الجريدة الرسمية، العدد 52، سنة 1990.
- 69 - الجريدة الرسمية، العدد 44، سنة 1998.
- 70 - الجريدة الرسمية، العدد 15، سنة 2009.
- 71 - الجريدة الرسمية، العدد 19، سنة 2011.
- 72 - الجريدة الرسمية، العدد 37، سنة 2011.
- 73 - الجريدة الرسمية، العدد 01، سنة 2012.
- 74 - جريدة الأحداث: السنة الرابعة، العدد، 1137، ليوم 2006/02/02.
- 75 - لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات بالمجلس الشعبي الوطني، "تقرير تمهيدي لمشروع قانون البلدية"، فبراير 2011.
- 76 - مشروع قانون البلدية المقدم من طرف الحكومة بتاريخ 2011/03/01.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية.

1 - الكتب:

- 77 - **Adil (L)**, L'impasse de populisme en algerie, E.N.L., algerie, 1990.
- 78 - **Anger (M)**, Initiation a la méthodologie des science humaines, casbah édition, université d'alger, 1997.
- 79 - **Benatia (F)**, Alger: agrégat ou cité (l'intégration citadine de 1919 a 1979), sned, alger, 1984.
- 80 - **Bienaymé (A)**, La croissance des entreprises, bordas, dechaux, paris, 1971.
- 81 - **Boudon (R)**, Les méthodes en sociologie, P.U.F., paris, 1970.
- 82 - **Castel (M)**, La question urbaine, édition maspero, 1975.
- 83 - **Driss (N)**, Les vlles mouvementée: espace public, centralité, mémoire urbaine a alger, édition l'harmattan, paris, 2001.
- 84 - **Grafmayer (Y)**, La question urbaine, nathan, paris, 1984.
- 85 - **Kennedy (C)**, Toutes les théorie du management, 3^{eme} édition, maxima, paris, 2003.
- 86 - **Lecoz (J)**, De l'urbanisation sauvage a l'urbanisation intégre. société languedocinne de géographie (aspects de l'urbanisation algérienne), 95^{eme} année, 3^{eme} série, 1972.
- 87 - **Mucchielli (R)**, La dynamique des groupes, E.S.F., Paris, 1995.
- 88 - **Pereti (J.M.)**, Gestion des ressources humaines, viewbert, 10^{eme}, paris, 2007.
- 89 - **Rochblave-spenle (A.M.)**, La notion de rol en psychologie social, P.U.F., paris, 1992.

2 - المجلات والمنشورات:

- 90 - **Deluz (J)**, «le désordre dans les préphéries urbaines», in: Naqd, N° 16, 2002.
- 91 - **Oriol (M)**, «Les identités collectives en question», in bulletin: Ideric, 1989.
- 92 - **Population reports**, «reprendre au défi Urbain», serie n° 06, info project centre for communication, U.S.A., 2002.
- 93 - **Si elbachir (R)**, «désordre ordre urbaine», in: Naqd, N° 16, 2002.

3 - مراجع أخرى:

- 94 - **Hakim (S)**, «La dépossession des élus de la gestion de foncier», in: le Quotidien d'Oran, N° du 25/02/2004.
- 95 - **Kamel (D)**, «- Bireldjir, Fernandville, Hai Khmesti - quand Oran Passe de Vieux Bâtis Aux Mals Bâtis», in: le Quotidien d'Oran, N° du 09/08/2004.
- 96 - <http://mlae.voilla.net/urbainar.htm>.

ثالثاً: المراجع باللغة الإنجليزية.

1 - الكتب :

- 97 - **Blackwell (R.D.), miniard (P.W.), F.engel (J)**, Consumer behavior, macourt college publisher, 9th edition, U.S.A., 2001.
- 98 - **Good (W) and Hatt (P)**, Methods in social research, Mc.graw hill, new york, 1952.



الملحق (01):

الإستمارة الأولية :

..... : الإسم واللقب

..... : الرقم الإداري

..... : المصلحة

..... : العنوان

..... : بلدية الإقامة

..... : سنة الإلتحاق بمكان الإقامة

الملحق (02):

الاستمارة:

في إطار إجراء دراسة سوسيولوجية حول موضوع " المجال الحضري و دوره في تحسين الأداء الوظيفي " نرجوا من سيادتكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة حول موضوعنا وذلك لغرض علمي :

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1 - السن: ☐ 20 - 30 ☐ 30 - 40 ☐ 40 - 50 ☐ 50 - 60

2 - الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

3 - المستوى التعليمي: ☐ ابتدائي ☐ أساسي ☐ ثانوي ☐ جامعي

4 - الدخل: ☐ 10000 - 20000 ☐ 20000 - 30000 ☐ 30000 - 40000 ☐ 40000 - 50000

5 - الحالة المدنية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

6 - مكان الإقامة: العاصمة ☐ نواحي العاصمة ☐ خارج العاصمة ☐

7 - حدد مكان الإقامة بدقة: سيدي امحمد ☐ الحراش ☐ القبة ☐ باب الوادي ☐
حسين داي ☐ العناصر ☐ المدنية ☐ أخرى ☐
حدد

8 - طبيعة السكن: حضري ☐ شبه حضري ☐ ريفي ☐

9 - نوع السكن: شقة في عمارة ☐ شقة منفردة ☐ بيت فوضوي ☐ أخرى ☐
حدد

10 - أقدميتك في مكان إقامتك: أقل من سنة ☐ سنة - 4 سنوات ☐ 4 سنوات - 8 سنوات ☐
8 سنوات - 12 سنة ☐ أكثر من 12 سنة ☐

المحور الثاني: البيانات العامة:

11 - هل سبق لك و أن غيرت مكان إقامتك خلال عشر (10) سنوات الماضية؟

☐ نعم ☐ لا

12 - في حالة الإجابة بنعم ما هو السبب؟

البعد عن مكان العمل ☐ لعدم ملائمة المسكن مع الأوضاع الجديدة ☐
إنهاء فترة الإيجار ☐ الإستفادة من مسكن جديد ☐

13 - كيف تلتحق بمقر عملك؟
راجلا ☐ بوسائلك الخاصة ☐ بواسطة حافلة نقل العمال ☐

14 - كيف تكون حالتك عند وصولك إلى العمل؟

جيدة ☐ عادية ☐ مرهق ☐

15 - هل سبق لك و أن تأخرت عن عملك؟

نعم ☐ لا ☐

16 - في حالة الإجابة بنعم متى يكون ذلك؟

كل يوم ☐ أحيانا ☐

17 - كيف يكون رد فعل مسؤولك إتجاه هذه التأخرات؟

متفهم ☐ غير متفهم ☐

18 - هل المحيط الذي تعيش فيه متوفر على ظروف الحياة؟

نعم ☐ لا ☐

19 - كيف ترى ظروف حياتك الإجتماعية؟

جيدة ☐ حسنة ☐ عادية ☐ سيئة ☐

20 - كيف هي علاقتك مع أفراد محيطك (الجيران ، أولاد الحي)؟

جيدة ☐ عادية ☐ باردة ☐ غير مستقرة ☐

المحور الثالث: التباين الملحوظ في أداء العاملين راجع إلى إختلاف مجالهم الحضري

21 - عندما تنتهي عملك هل تجد صعوبة للعودة إلى بيتك؟

نعم ☐ لا ☐

22 - هل زملائك في العمل هم من نفس:

الحي ☐ الولاية ☐ أخرى ☐ حدد

23 - مع من تفضل العمل؟

- مع الموظفين الذين ينتمون إلى نفس الحي الذي أسكن فيه ☐

- مع الموظفين الذين ينتمون إلى نفس ولايتي ☐

- الإثنين معا ☐

24 - لماذا تفضل العمل مع هذه الفئة من الموظفين؟

لسهولة التفاهم معها ☐ لتجنب الصراع ☐

لوجود علاقة إجتماعية معها ☐

25 - ما هي المدة التي تستغرقها لإنجاز عملك؟

يوم واحد ☐ يومين ☐ أسبوع ☐ أكثر من ذلك ☐

26 - هل تفكر في أسرتك أثناء العمل؟

نعم ☐ لا ☐

27 - في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

- طبيعة الإقامة متدهورة ☐
- لظروف عائلية ☐
- غياب الأمن و الأمان ☐

المحور الرابع: المجال الحضري المتوفر على المرافق العامة تساعد في تحسين الأداء الوظيفي

28 - هل يتوفر مكان إقامتك على:

المرفق	نعم	لا
المدرسة	☐	☐
أماكن للترفيه	☐	☐
المستشفى	☐	☐
حديقة عامة	☐	☐
دار البلدية	☐	☐

29 - رتب هذه المرافق حسب الأهمية:

المدرسة ☐ أماكن للترفيه ☐ المستشفى ☐ حديقة عامة ☐ دار البلدية ☐

30 - هل تجد صعوبة للذهاب إلى هذه الأماكن؟

نعم ☐ لا ☐

31 - في حالة الإجابة بنعم أين تكمن الصعوبة؟

بعيدة عن مكان الإقامة ☐ الذهاب إليها يسبب لي التأخر عن العمل ☐ الإلتين معا ☐

32 - هل تفكر في الذهاب إلى هذه الأماكن أثناء قيامك بعملك؟

نعم ☐ لا ☐

33 - في حالة الإجابة بنعم هل تجد تفهم من طرف مسؤولك؟

نعم ☐ لا ☐

34 - في حالة الإجابة بنعم متى يكون ذلك؟

دائما ☐ أحيانا ☐

35 - في حالة الإجابة بـ لا كيف يكون رد فعلك؟

تذهب دون إذن مسؤولك ☐

تقدم عطلة مرضية ☐

تعبير عن عدم رضاك بطرق أخرى ☐

حدد

المحور الخامس: هناك علاقة طردية بين ما يعيشه الموظف في محيطه الحضري وما يعيشه في وسطه المهني

- 36 - هل تواجهك مشاكل في العمل؟
☐ نعم ☐ لا
- 37 - في حالة الإجابة بنعم متى يكون ذلك؟
☐ دائما ☐ أحيانا
- 38 - ما هي طبيعة هذه المشاكل؟
☐ شخصية ☐ مهنية ☐ الإثنين معا
- 39 - هل تؤثر هذه المشاكل على أدائك؟
☐ نعم ☐ لا
- 40 - في حالة الإجابة بنعم كيف يكون هذا التأثير؟
☐ سلبا ☐ إيجابا
- 41 - هل تواجهك مشاكل في حياتك اليومية؟
☐ نعم ☐ لا
- 42 - هل تتحدث مع زملائك في العمل على مشاكلك اليومية؟
☐ نعم ☐ لا
- 43 - في حالة الإجابة بنعم متى يكون ذلك؟
☐ كل يوم ☐ أحيانا ☐ في أوقات محدودة ☐ عندما أشعر بالضغط
- 44 - هل تجد مساعدة في حل مشاكلك الإجتماعية من طرف زملائك؟
☐ نعم ☐ لا
- 45 - متى تشعر بأنك قادر على العمل أكثر؟
☐ كلما تحسنت أوضاعك الإجتماعية
☐ كلما تلقيت مكافأة مادية من طرف مسؤولك
☐ كلما تحسنت ظروف العمل

الملحق (03): توزيع السكان حسب الوحدات الفيزيائية في الجزائر

الكثافة السكانية ن/كلم ²			السكان بالملايين و التقريب النسبي لهم			المساحة كلم ²	الوحدات الفيزيائية
1995	1987	1977	1995	1987	1977		
285.65	222.5	118.7	11426 (40.2) (%)	8900 (38.6) (%)	6748 (39.8) (%)	40489,597	الشريط السحلي
59.12	49.7	36.7	14485 (50.8) (%)	12139 (52.7) (%)	9000 (53.2) (%)	245319,323	التل و السهوب
91	73.8	55.2	25947 (% 91)	21039 (91.3) (%)	15748 (% 93)	285808,92	الجزء الشمالي
1.3	0.9	0.6	2566 (% 09)	2000 (8.7) (%)	1200 (% 07)	2095932,08	الصحراء
437.07	349.9	211.2	28514 (100) (%)	29039 (100) (%)	16948 (100) (%)	2.381741	المجموع

المصدر: الجزائر الغد + S.N.A.T.

الملحق (04): صور طبوغرافية لمقر بلدية سيدي احمد



الملحق (05): صورة طوبوغرافية للمجال الحضري لمدينة الجزائر (بالأبيض والأسود)
من الواجهه المطله على مناء الجزائر



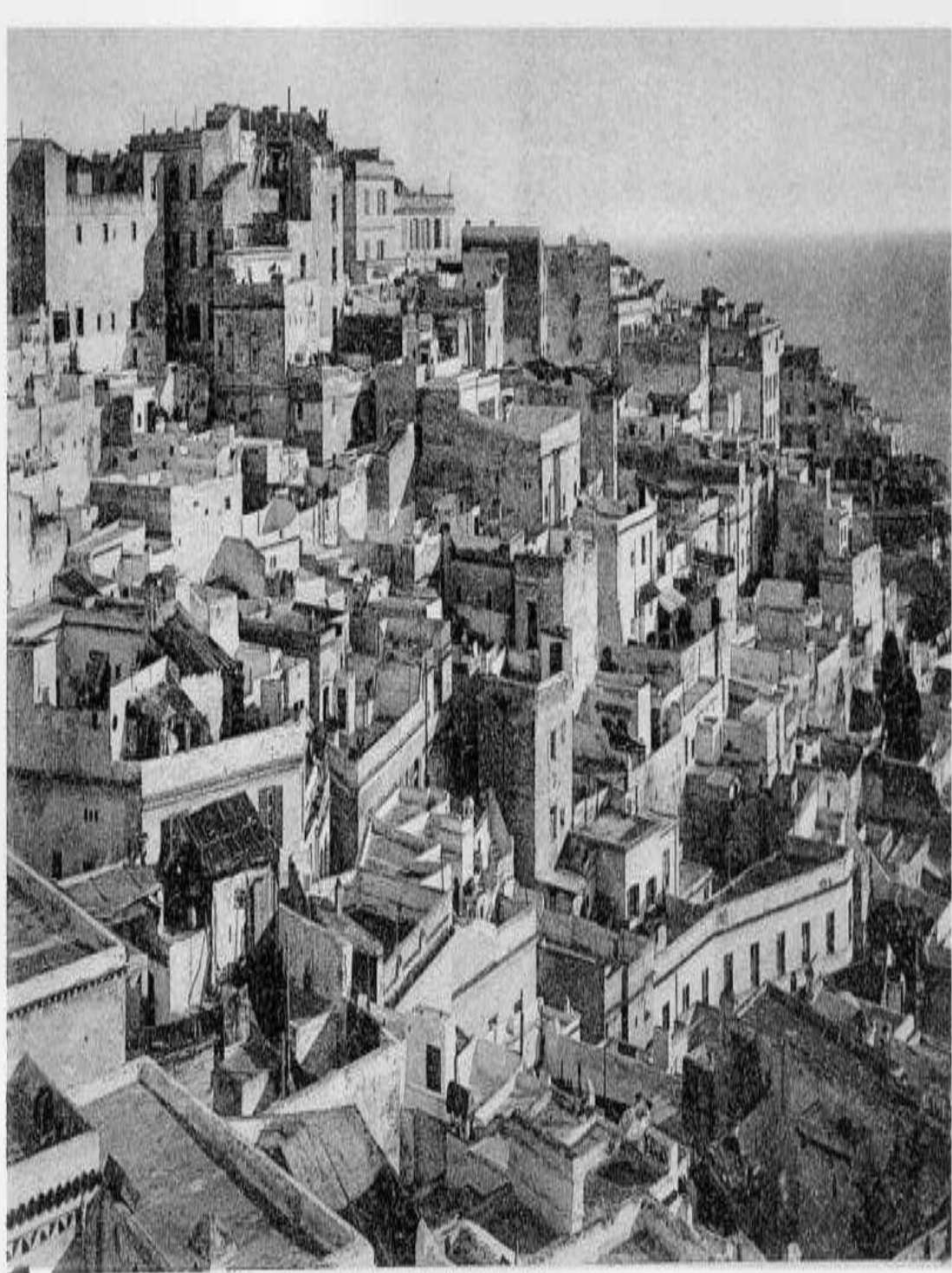
الملحق (06): صورة طوبوغرافية عن النسيج العمراني لمدينة الجزائر في المراحل الأولى من الإستقلال



الملحق (07): صورة طبوغرافية لإحدى المجالات الحضرية لمدينة الجزائر في سبعينات القرن الماضي (البريد المركزي)



الملحق (08): صورة طبوغرافية لإحدى المجالات الحضرية لمدينة الجزائر خلال مرحلة الإحتلال الفرنسي
(منظر عام لحي القصبة)

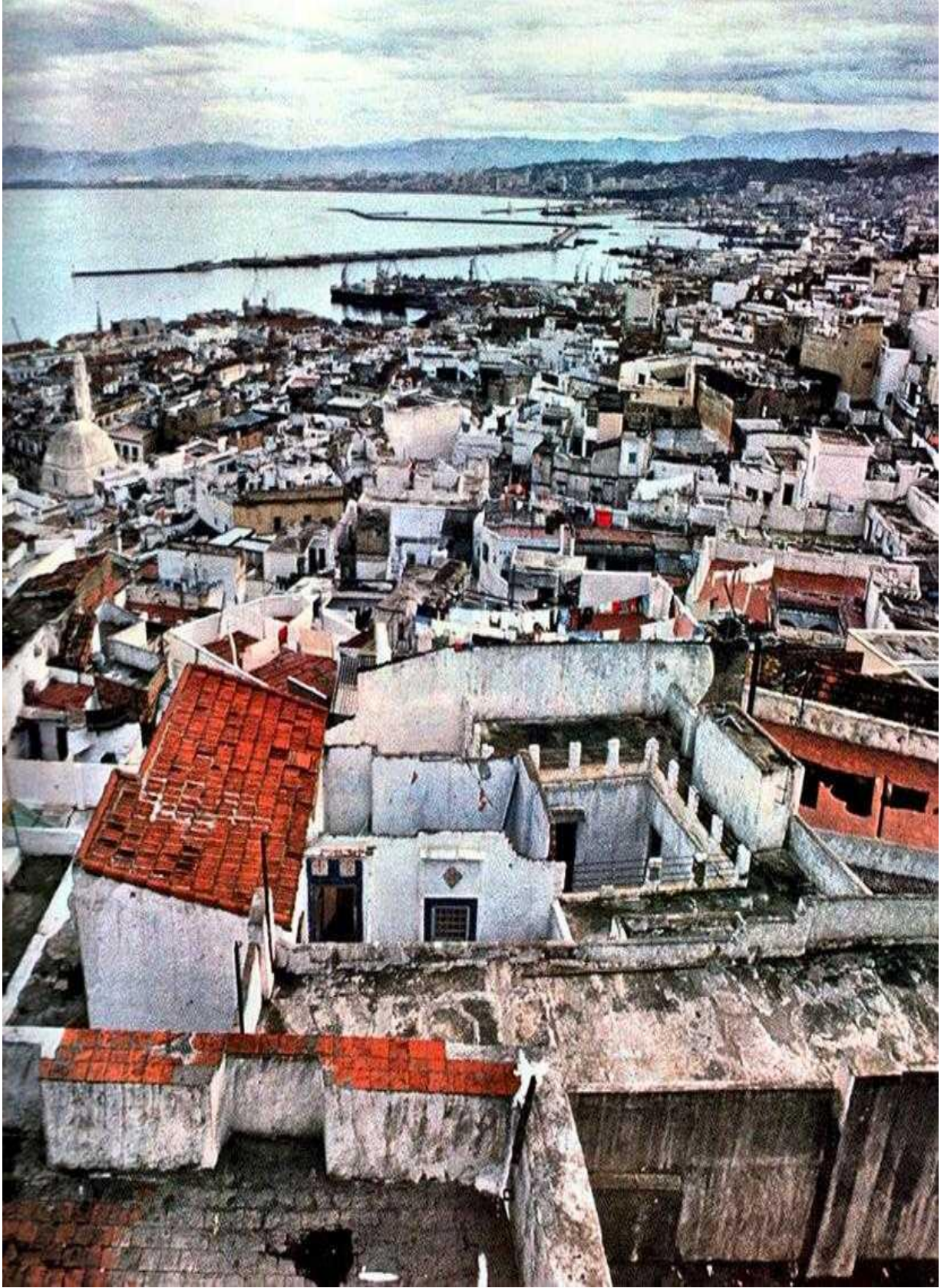


155 ALGER - Vue générale prise de la Casbah

الملحق (09): صورة طبوغرافية لإحدى المجالات الحضرية لمدينة الجزائر خلال مرحلة الإحتلال الفرنسي
(نهج فيكتور هيقو)



الملحق (10): صورة طبوغرافية لإحدى المجالات الحضرية لمدينة الجزائر



الملحق (11): صور طبوغرافية لما آل إليه أحد المجالات الحضرية لمدينة الجزائر



