



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2022/02/26

تاريخ القبول: 2022/11/15

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

نظام الحوافز وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة

الأزمات (كوفيد19 أنموذجا)

The Incentive System and Promoting Work Values in the Algerian Health Sector Under Crisis Management (Covid 19 as a model)

فار خديجة^{1*}، قرزيز محمود²، مسعودان أحمد³¹ جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج (الجزائر).

مخبر الدراسات والبحوث في التنمية الريفية برج بوعرييج (الجزائر).

khadidja.far@univ.bba.dz

² جامعة عباس لغرور - خنشلة (الجزائر).

Guerziz.mahmoud@univ-khenchela.dz

³ جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج (الجزائر).

ahmed.messaoudene@univ-bba.dz

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على نظام الحوافز في القطاع الصحي الجزائري وكيف تعزز الحوافز المادية والمعنوية قيم العمل لدى العاملين في القطاع الصحي عامة وبصفة خاصة في حالات وجود أزمات صحية كخطر أزمة كوفيد19 الذي ظهر مؤخرا و انتشر بشكل رهيب ، و تتأسس هذه الدراسة على دراسة ميدانية شملت على عينة عشوائية بسيطة من عمال القطاع الصحي في الجزائر بالاعتماد على الاستبيان، و تم مناقشة نتائج الدراسة والوصول إلى استنتاج عام يقر بأن فعالية تحسين نظام الحوافز يعزز ويدعم قيم العمل لدى العاملين في القطاع الصحي في الجزائر .

الكلمات المفتاحية: نظام الحوافز؛ قيم العمل؛ القطاع الصحي؛ إدارة الأزمات، التعزيز.

ABSTRACT

This research aims to identify the incentives system in the Algerian health sector and how the material and moral incentives enhance the work values of workers in the health sector in general and especially in cases of health crises such as the risk of the Covid-19 crisis that appeared recently and has spread terribly. This study is based on a study A field that included a simple random sample of health sector workers in Algeria based on the questionnaire. The results of the study were discussed and a general conclusion was reached that recognizes that the effectiveness of updating the incentive system enhances and supports the work values of workers in the health sector in Algeria.

Keywords: Incentive system; Work values; The medical section; Crisis Management; Reinforcement.

1. مقدمة:

يعد العنصر البشري المورد الحقيقي للقطاع الصحي الجزائري، والعمود الفقري الذي يقوم عليه، فالمورد البشري هو الورقة الراجحة في هذا القطاع الحساس الذي يعتمد عليه، نظرا لما يتميز به من قدرات ومهارات في العمل، فهو الأساس الذي يقوم عليه هذا القطاع الحساس فهذا الأخير هو المرض وطبيب والأخصائي النفسي الذين يجتمعون في مؤسسات القطاع الصحي من أجل العمل على علاج وراحة المرضى في أي ظرف كان، لذلك تعتمد المؤسسات بصفة عامة ومؤسسات القطاع الصحي الجزائري بصفة خاصة لدراسة مختلف سلوكيات ومتطلبات هذا العامل ومحاولة العمل على توفير الجو المناسب لأداء عمله على أكمل وجه ، من خلال تدعيمه وتحفيزه بكل الوسائل الممكنة التي من شأنها أن تعزز وتنمي قيمه الإنسانية والعملية لأداء واجبه المهني والإنساني في نفس الوقت.

وعليه جاءت هذه الدراسة للوقوف وتبسيط الضوء على واقع الحوافز في القطاع الصحي الجزائري ، وتأثيرها على قيم العمل لدى العاملين في القطاع الصحي الجزائري، خاصة في الآونة الأخيرة حيث يشهد هذا القطاع ضغط كبير جدا مع ظهور فيروس كوفيد19 المستجد مما جعل العاملين فيه في حالة استنفار والعمل تحت الخطر مما يؤثر على نفسياتهم في العمل، ومن أجل رفع معنوياتهم عمد المسؤولين على تقديم مجموعة من الحوافز للعاملين في هذا القطاع للعمل على تدعيم ثقتهم بأنفسهم، ورفع روحهم المعنوية، وتعزيز قيم العمل لديهم خاصة وأن قطاع الصحة قطاع حساس يستلزم عاملين يتمتعون بقيم عمل عالية من أجل تقديم أفضل الخدمات والاستمرار في العمل بكل طاقة إيجابية وروح معنوية مرتفعة في أي ظروف مهما كانت.

2. موضوع الدراسة:

1.2 الإشكالية و تساؤلات الدراسة

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في شتي المجالات، يأتي القطاع الصحي وكل ما يتعلق به وما يقدمه من خدمات في المرتبة الأولى من الاهتمام نظرا لحساسية هذا القطاع والأهمية التي يكتسبها داخل المجتمعات، خاصة في ظل الأزمات تظهر أهمية هذا القطاع الذي يعول عليه كثيرا في الحد من تفاقم الأزمة وأزمة كورونا (كوفيد19) التي اكتسحت العالم خير دليل على أهمية هذا القطاع في التصدي لها من خلال استغلال كافة طاقاته البشرية للعمل دون كلل أو ملل لتكفل بالمصابين بالوباء، والسعي لعلاجهم للحد من انتشاره أكثر بين المواطنين، فبرغم من الخطر الذي كان يحرق بالعاملين في القطاع الصحي والذي كان يهدد حياتهم نتيجة لاحتكاكهم المباشر بالمصابين بالفيروس إلا أنهم قاموا بعملهم بتفاني وبدون توقف.

فالعاملين في هذا القطاع يتميزون بالإنسانية والتفاني في العمل، ومن أجل تدعيم هذه القيم العملية التي يتمتعون بها وجب توفير مختلف الظروف الفيزيائية والنفسية التي من شأنها أن تضمن عملهم بكل صدق وأمانة، ومثال ذلك الحوافز فهي تعتبر محرك لكل العمال لإبراز قدراتهم وقيمهم التي يمتلكونها، ومن خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف يمكن تحسين نظام الحوافز في القطاع الصحي لدوره في تعزيز قيم العمل لدى العاملين في ظل إدارة أزمة

كوفيد19 ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية كما يأتي:

- 1) كيف تعزز الحوافز المادية قيم العمل لدى العاملين في القطاع الصحي الجزائري في ظل أزمة وباء كوفيد19 ؟
- 2) كيف تعزز الحوافز المعنوية قيم العمل لدى العاملين في القطاع الصحي الجزائري في ظل أزمة وباء كوفيد19 ؟
- 3) ما هو مستوى توفر وقدرات التحسين للحوافز المادية والمعنوية في القطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات؟

2.2 أهداف الدراسة:

إن أي باحث مهما كان مجاله لا بد وأن تكون لديه أهداف مسطرة يسعى إلى تحقيقها من خلال دراسته ويمكن بفضلها من الإجابة على التساؤلات التي طرحها سعيًا منه لإيجاد حل للإشكال الذي هو بصدد دراسته ، وهذه الدراسة الموسومة بـ " نظام الحوافز وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات (كوفيد19 أنموذجا) تهدف إلى:

- التعرف على الحوافز ومدى تأثيرها على قيم العمل لدى العاملين بالقطاع الصحي الجزائري.
- التعرف على واقع الحوافز في القطاع الصحي الجزائري.
- الوقوف على مدى تطبيق مؤسسات القطاع الصحي الجزائري لنظام الحوافز واعتمادها عليه لتعزيز وتنمية قيم لدى العاملين.
- تسليط الضوء على أهمية الحوافز في القطاع الصحي ومدى تأثيرها على قيم العمل في ظل المخاطر والأزمات خاصة مع ظهور وانتشار وباء كوفيد19.
- إضافة دراسة جديدة في مجال نظام الحوافز وقيم العمل لتكون بداية لعدة دراسات جديدة مكملتها للبحث أكثر في متغيري الحوافز وقيم العمل.

3.2 أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية كبيرة تكتسبها من أهمية القطاع الصحي الذي يعتبر مؤسسة حساسة في كافة المجتمعات عبر العالم، والقطاع الصحي الجزائري بصفة خاصة، إذ أن هذه الدراسة تعالج مشكلة حساسة وفي قطاع حساس، فالحوافز في القطاع الصحي أمر مهم وبصفة خاصة في إطار قيم العمل التي يتميز بها العاملين في هذا القطاع نظرا لتأثير الإيجابي الذي تحدثه الحوافز بكافة أنواعها على مختلف سلوكيات العاملين في القطاع الصحي والتي تترجم في تعزيز وتدعيم قيم العمل لديهم والعمل وفقها داخل القطاع الصحي لضمان تقديم أفضل الخدمات للمرضي في كافة الجوانب سواء العلاجية أو التسهيلات الأمر الإدارية للمرضي داخل القطاع الصحي.

كما تكمن أهمية الدراسة في أنها من الدراسات القليلة التي تجمع بين نظام الحوافز وتأثيره الإيجابي في قيم العمل لدى العاملين.

4.2 مصطلحات الدراسة:

1.4.2 الحوافز

"الحافز هو شيء خارجي يوجد في المجتمع أو البيئة المحيطة بالشخص تجذب إليها الفرد، باعتبارها وسيلة لإشباع حاجاته التي يشعر بها" (الفتاح مُجد محمود، المغربي بشير، 2016، صفحة 209)، يشير هذا المفهوم إلى مجموعة المغريات التي يجدها العامل في بيئة التي يعمل بها والتي تعمل على تحريك دوافعه التي يتم إشباعها عن طريق هذه المغريات.

كما تعرف بأنها: "العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية" (كامل بربر، 2000، صفحة 102)، في ضوء هذا المفهوم نجد أنه يدل على أن الحوافز عبارة عن مجموعة من المثيرات تعمل على دفع الفرد أو العامل إلى أداء عمله بأفضل الطرق وعلى أحسن وجه مما يؤدي إلى تحقيق كافة أهدافه.

في ضوء ما تقدم يمكن تعريف الحوافز إجرائيا على أنها: مجموعة من الإغراءات والمكافأة التي تقدم للعمال من أجل تقدير مجهوداتهم وضمان بذلهم أقصى جهد في العمل وكسب ولائهم للمؤسسة وتحقيق الأهداف الفردية والعامّة في أن واحد.

2.4.2 قيم العمل:

تعرف قيم العمل بأنها: "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين" كما تعرف على أنها: "مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهي عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه" (حمادات مُجد حسن مُجد، 2006، الصفحات 23-36)، يشير إلى أن قيم العمل هي مجموعة المعايير والمبادئ التي اكتسبها العامل خلال مسار حياته والتي ينقلها إلى بيئة عمله لتكون المعيار الذي يحدد وفقه مختلف سلوكياته سواء في أدائه لعمله أو في تعامله مع مسؤوليه وزملائه. كما تعرف بأنها: "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله، أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه" (تريكي حسان، 2017، صفحة 209). يدل هذا المفهوم على أن قيم العمل تمثل القانون الموجه والمحدد لمختلف سلوكيات الفرد العامل داخل مكان عمله.

في ضوء ما تم عرضه يمكن تعريف قيم العمل إجرائيا بأنها: مجموعة من المعيار والمبادئ التي اكتسبها العامل من مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية والمبادئ والتي يكتسبها من بيئة عمله لتندمج وتشكل الهوية المهنية للعامل، ويعتبرها الأساس الذي يستند عليه في طريقة إخلاصه في العمل والتعامل مع الزملاء.

3.4.2 القطاع الصحي:

يمكن تعريفه إجرائيا على أنه مؤسسة عمومية تعمل على توفير الخدمات العلاجية الوقائية والتأهيلية للمرضى عن طريق مجموعة من الوسائل المادية والبشرية.

4.4.2 إدارة الأزمات:

تعرف بأنها: "كيفية التغلب على الأزمات بالأدوات العلمية والإدارية المختلفة وتجنب سلبياتها والاستفادة من إيجابياتها، فعلم إدارة الأزمات هو علم التوازنات ورصد حركة واتجاهات القوة والتكيف مع المتغيرات المختلفة، وبحث أثارها في كافة المجالات". (مسك زينات موسي، 2011، صفحة 25).

يمكن تعريفها إجرائيا بأنها: عبارة عن عملية إدارية تعلن حالة طوارئ في حالة حدوث أزمات صحية كالكوارث الطبيعية و الأوبئة.

5.4.2 كوفيد19:

(Covid19) مصطلح تم نخته من بدايات أحرف ثلاث كلمات هن على التوالي (corona/ virus/disease) والرقم (19) يشير إلى سنة اكتشافه لفيروس ينتقل بين بني البشر (العلي كاظم خلف، 2020، صفحة 98) كما يعرف على أنه: "اسم coronavirus اشتق من اللاتينية corona وتعني التاج أو الهالة، حيث يشير الاسم إلى المظهر المميز لجزيئات الفيروس (الفريونات) والذي يظهر عبر المجهر الإلكتروني، حيث تمتلك حُملاً من البروزات السطحية، مما يظهرها على شكل تاج الملك أو الهالة الشمسية" (بوعموشة نعيم، 2020، صفحة 125). في ضوء ما تقدم أعلاه يمكن تعريف كوفيد19 إجرائيا بأنه: فيروس مستجد شهد عدة تحولات وتطورات نتيجة عنها عدة سلالة جديدة للفيروس، يتميز بأنه معدي قاتل ينتقل بين البشر بصورة مباشرة ظهر في الصين وانتشر عبر العالم في نهاية سنة 2019.

3. الإجراءات المنهجية للبحث

1.3 منهج الدراسة:

يتم تحديد المنهج المعتمد في الدراسة وفقا لطبيعة الموضوع، وهذه الدراسة بصدد الوقوف على حقيقة وواقع الحوافز في تعزيز قيم العمل لدي العاملين في القطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات (كوفيد19 أنموذجا)، فإن هذه الدراسة تحتاج المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه: "المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا بوصفها وتوضيح خصائصها، وكميا بإعطائها وصفا رقميا من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى" (هامل مهيدي، 2020، صفحة 84).

لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسات فهو يصف ويوضح علاقة الموضوع بكل الجزئيات والعناصر المستخلصة. فقمنا بجمع بيانات حول الموضوع وتفسيرها انتقالا من التحليل الكمي إلى التحليل الكيفي وتقديم التأويلات السوسولوجية المناسبة لها .

2.3 مجالات الدراسة :

تمثلت مجالات الدراسة في الجوانب الثلاث الرئيسة و هي :

1.2.3 المجال المكاني: شمل مؤسسات القطاع الصحي ببلادنا و هذه المؤسسات تقدم خدمة عمومية ابتداء من الحالات الطارئة وكذا معالجة الكثير من الأمراض المنتشرة و الإقامة الصحية الاستشفائية الظرفية خاصة للبعض المرضى

الأمراض و منهم المصابون بوباء كوفيد19 الذي لزم بقاء الكثير منهم للعلاج السريري وخاصة الذين تضاعفت حالتهم الصحية و بقي العديد منهم بأجنحة العناية المركزة

2.2.3 المجال الزمني: تمت الدراسة انطلاقا من التحضير المنهجي وجمع الوثائق والإحصاءات و الدعم النظري إلى الدراسة الميدانية و توزيع أداة البحث و أنجزت الدراسة في مناحيها المختلفة في حدود 3 أشهر من بداية شهر فيفري إلى نهاية شهر أفريل 2021 .

3.2.3 المجال البشري: شمله على عينة مكونة من منتسبي القطاع الصحي ببلادنا .

3.3 أداة جمع البيانات الميدانية:

تم الاعتماد على الاستبيان الذي يعرف بأنه: "مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف، التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه" (نجد سرحان علي المحمودي، 2019، صفحة 126)، فالاستبيان الإلكتروني كان الأداة التي اعتمده عليها في جمع البيانات الميدانية ووجهت لعمال القطاع الصحي والذي قسم إلى أربعة محاور أساسية تضمنت على 18سؤالاموزعة كالاتي:

- المحور الأول: تضمنه البيانات الشخصية لعينة الدراسة من السؤال 01إلى السؤال 04
- المحور الثاني: تضمنه بيانات مرتبطة بالتساؤل الفرعي الأول من السؤال 05إلى السؤال 08.
- المحور الثالث: تضمنه بيانات مرتبطة بالتساؤل الفرعي الثاني من السؤال 09إلى السؤال 12.
- المحور الرابع: تضمنه بيانات مرتبطة بالتساؤل الفرعي الثالث من السؤال 13إلى السؤال 18.

4.3 عينة الدراسة:

مجتمع البحث هو مجموعة من العاملين في القطاع الصحي ، وتتمثل عينة الدراسة في العينة العشوائية بسيطة والتي تعرف بأنها: "العينة التي يتم انتقاء أفرادها أو وحداتها بطريقة عشوائية أي عدم تدخل إرادة الباحث في اختيار أفراد عينة بحثه" (رشيد زرواتي، 2012، صفحة 249)، مثله من عمال القطاع الصحي الجزائري تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خلال الاستبيان الإلكتروني عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي حيث بلغ عدد وحداتها 50 مفردة.

1.4.3 خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم (1): يبين البيانات الشخصية لعينة الدراسة

السؤال	المتغير	الاحتمالات	التكرار	النسبة %
1	الجنس	ذكر	32	46 %
		أنثى	18	36 %
		المجموع	50	100 %
2	منصب العمل	طبيب(ة)	11	22 %
		ممرض	25	50 %
		إداري	8	16 %

نظام الحوافز وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات (كوفيد19 أنموذجا)

فار خديجة قرزیز محمود مسعودان أحمد

% 12	6	أخصائي نفسياني		
% 100	50	المجموع		
% 50	15	من 01 سنة إلى 03 سنوات	الأقدمية في العمل	3
% 36.4	13	من 4 سنوات إلى 6 سنوات		
% 13.6	22	من 07 سنوات فأكثر		
% 100	50	المجموع		
% 32	16	برج بوعريريج	ولاية السكنى (مكان العمل)	4
% 10	5	سطيف		
% 6	3	البليدة		
% 8	4	الشلف		
% 2	1	الوادي		
% 4	2	وهران		
% 10	5	عنابة		
% 4	2	باتنة		
% 2	1	أم البواقي		
% 4	2	الطارف		
% 10	5	الجللفة		
% 8	4	بجاية		
% 100	50	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة الذكور هي الأكبر في القطاع الصحي الجزائري بنسبة 64%، في حين بلغت نسبة الإناث 36% ويختلف عدد العمال الذكور والإناث من قطاع صحي لآخر ومن ولاية إلى أخرى كل حسب خصائص المنطقة التي يعمل فيها، نظرا لأن الدراسة شملت على عدة ولايات من مختلف ولاية الجزائر ولكل ولاية خصائصها وقواعدها في العمل، موزعين على مناصب عمل مختلفة ومتعددة هدفها الأساسي خدمة المواطن فنجد نسبة 50% تمثل الممرضين من مجموع العاملين الذين أدلوا بإجاباتهم ومثلت نسبة 22% الأطباء بالإضافة إلى الإداريين بنسبة 16%، والأخصائي النفسي بنسبة 12% الذين أصبحوا يقومون بدور مهم في علاج المرضى خاصة في الأزمات الصحية الكبرى كأزمة الكوفيد19، التي أثبتت الدور المهم الذي يقوم به الأخصائي النفسي داخل القطاع الصحي في علاج المصابين بالفيروس المستجد والرفع من معنوياتهم مما يساعد على سرعة شفائهم من المرض.

وفي ضوء نتائج الجدول أعلاه نجد نسبة 50% تمثل مجموعة من أفراد عينة البحث حدثي الانتساب للعمل بالقطاع الصحي الجزائري والذين تتراوح أقدميتهم في العمل بين سنة و3 سنوات مما يؤكد تزايد طلب العمل في القطاع الصحي الجزائري خاصة في ظل الأزمات وأزمة الكوفيد19 التي شهدتها العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة تؤكد

ضرورة زيادة العاملين في هذا القطاع في مختلف المجالات، في حين عبرت نسبة 6,13% عن مجموع العاملين الذين يتمتعون بخبرة جيدة في العمل نظرا لأقدميتهم في العمل والتي تتراوح من 7 سنوات فأكثر، والتي مكنتهم من العمل بجدية والقدرة على التحكم في الأمر وعلاج المرضى بكل ثقة ودون تعب رغم العدد الكبير من المصابين بالكوفيد19 الذين دخلوا المستشفيات للعلاج، وفي نفس الصدد نجد نسبة 36,4% تعبر عن مجموع العاملين الذين تتراوح أقدميتهم ما بين 4 سنوات إلى 6 سنوات وبالنظر إلى هذه السنوات فالعاملين يتمتعون بخبرة في العمل تمكنهم من تقديم خدمات جيدة للمرضى وفق مجموعة المبادئ والمعايير والقواعد التي تدخل ضمن قيم العمل التي يكتسبونها من بيئة العمل. ونظرا لاعتماد الاستبيان الإلكتروني عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي تشكلت عينة الدراسة من العاملين في القطاع الصحي الجزائري عبر عدة ولايات حيث نجد أكبر نسبة 32% بولاية برج بوعريج، تليها ولاية سطيف بنسبة 10% في حين نجد أصغر نسبة بالوادي وأم بواقي بنسبة 2%.

4. الإطار النظري للدراسة :

1.4 أهمية الحوافز:

تعتبر الحوافز أداة مهمة في أيدي القيادات الإدارية في أي مؤسسة بصفة عامة والمؤسسة الصحية بصفة خاصة نظرا لحساسية هذا القطاع المهم في أي مجتمع، بحيث يمكن استخدامها لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوك العاملين وتنمية قيم العمل لديهم ولدي مؤسساتهم في أن واحد، فالحوافز تقوم بـ: (لوكيا الهاشمي، 2006، صفحة 155)

- المساهمة في إشباع حاجات الأفراد العاملين ورفع روحهم المعنوية الأمر الذي ينعكس على زيادة إنتاجيتهم وتعزيز انتمائهم وعلاقتهم مع المنظمة وإدارتها ومع أنفسهم.
- المساهمة في إعادة تنظيم منظومة احتياجات الأفراد العاملين وتنسيق أولوياتها، وتعزيز التناسق بينهما بما ينسجم وأهداف المنظمة وتطلعاتها، وقدرتها على تلبية مطالب العاملين وأهدافها.
- المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحريك هذا السلوك وتعزيز أو توجيه أو تعديله أو تغييره أو إلغائه.
- تنمية عادات أو قيم سلوكية جديدة تسعى المنظمة إلى وجودها في صفوف العاملين.
- المساهمة في تعزيز العاملين لأهداف المنظمة أو سياساتها وتعزيز قدراتهم وميولهم والتكيف معها.
- تنمية الطاقات الإبداعية والابتكارية لدى الأفراد العاملين بما يضمن بالنتيجة ازدهار المنظمة وتفوقها.

2.4 أنواع الحوافز:

حظي موضوع الحوافز باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال الإدارة والتنظيم وشمله على عدة دراسات شهدت على عدة تصنيفات وأنواع للحوافز تم وضعها من قبل المختصين لكن أهم تصنيف هو:

- الحوافز المادية:

هي تلك الحوافز التي تشبع حاجات الفرد المادية وتخفزه على الإنتاجية وتنمية وتطوير أدائه، حيث تهدف الحوافز المادية إلى رفع الكفاءة وتحسين الأداء، وتتمثل فيما يحصل عليه الفرد من مزايا وحقوق كالرواتب والأجور والعلاوات والبدلات المالية والتعويضات و المكافأة والمعاشات التقاعدية والمشاركة في الأرباح.

- الحوافز المعنوية:

يقصد بالحوافز المعنوية تلك الحوافز التي لا تعتمد على المال في إثارة العاملين على العمل، بل تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري الذي هو كائن حي له أحاسيس ومشاعر وتطلعات اجتماعية يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله في المؤسسة (أبو علان خالد على، 2016، الصفحات 26-31)

3.4 أهمية قيم العمل:

تعتبر قيم العمل من أهم الأسس والمعايير التي تسعى جل المنظمات بمختلف نشاطاتها غرسها في نفوس العاملين لديها، نظرا لما لديها من قدرة على تحقيق الاستقرار داخل المنظمة من خلال توجيه وتنظيم مختلف سلوكيات العاملين، كما أن قيم العمل تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، وعلاوة على ذلك فإن المنظمة تحصل على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة، إذ سيكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، ومن ثم سوف تكون لديهم القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير، ومن خلال هذه القيم سوف يشعرون بأهميتهم في المنظمة وسوف تثار دافعيتهم لان الحياة في المنظمة سوف تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة وتصبح قيم العمل حقيقة في عقول عدد كبير منهم (حمادات محمد حسن محمد، 2006، صفحة 36)

ومن أهم النقاط التي تشكل أهمية قيم العمل ما يلي:

- تعتبر القيم معيارا يلجأ عليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من المبادئ السلوكية وكعمل موحد للثقافة العامة.
- تعتبر كمحدد للأهداف و السياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم.
- أن القيم تنبؤا بسلوك صاحبها متى عرف ما لديه من القيم والأخلاقيات في المواقف المختلفة وبالتالي يكون التفاعل معه في ضوء التنبؤ بسلوكه.

تشير القيم إلى الكيفية التي سيتعامل معها الإنسان في المواقف المستقبلية وتساعد على التفكير فيما ينبغي أن يفعل اتجاه تلك المواقف والأحداث وتحدد له الأساليب و الوسائل التي أختارها بالإضافة إلى تغيير السلوك الصادر عن مستوى الجماعة وتحدد له أهداف حياته ومثله العليا ومبادئه الثابتة والمستقرة التي تحفظ له هذا التماسك والثبات اللازم لممارسة حياة اجتماعية سليمة (المداني حجاج، 2019، صفحة 116)

4.4 مصادر قيم العمل:

القيم هي الجانب المعنوي في السلوك الإنساني، فهي تشكل السجل العصبي للسلوك الوجداني والثقافي والاجتماعي عند الإنسان، فالقيم من حيث المبدأ توفر للمرء صيغة سلوكية تعفيه من مغبة الصراع والتناقض وتقوده إلى العفوية، وهي حلول دائمة للمواقف التي تواجه المرء في مسيرة حياته، لأنها تبين له المسارات الصحيحة للسلوك والحياة و المفاضلات القائمة في شتى ميادين الحياة، مما دفع الباحثين إلى إعطاء هذا الموضوع الحيوي العناية والاهتمام البالغين

نظام الحوافز وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات (كوفيد19 أنموذجا)

فار خديجة قرزیز محمود مسعودان أحمد

الذين تجسدا في دراسة مصادر القيم وتحليلها بوصفها الأساس لانطلاقها واستجابتها للتغيير والتجديد الحاصل، ويمكن تأشير بعض هذه المصادر، هناك تصنيف وضعها بشكل مصدر :

1.4.4 مصدر القيم المادية: وهذه كانت من وضع الإنسان ومستمدة من ظروفه وبيئته.

2.4.4 مصدر القيم المعنوية والروحية: وهذه مستمدة من الأديان والتشريعات السماوية.

وهناك تصنيف آخر لمصادر القيم اتفق عليه عدد من الباحثين على أنها تأتي من الروافد الأساسية الآتية:

- **التنشئة والخبرة:** تعد الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية في مجال اكتساب الفرد للقيم لأنها تحدد ما ينبغي وما لا ينبغي في ظل المعايير الحضارية السائدة، وكذلك تستمد القيم أهميتها ووزنها عن طريق خبرات وممارسات الفرد طوال مراحل حياته.

- **الدين:** تعتبر التشريعات السماوية والأديان المصدر الأساسي لأغلب القيم السائدة بين الأفراد.

- **التطبيع الاجتماعي:** قد يكتسب الفرد قيمه كما تكتسب أنماط سلوكه الأخرى بالملاحظة والتقليد وما يسمى بالتعلم الاجتماعي الناتج من تفاعل الفرد مع متغيرات بيئته وبطبيعة الحال تختلف من فرد لآخر باختلاف المجتمعات.

- **جماعة العمل:** عضوية الفرد في جماعات تعد مصدرا آخر للقيم، " فمثلا من خلال جماعة العمل تتعزز أنواع القيم التي تتعلق بالعمل نفسه ". (عباس سحر قدوري، 2011، صفحة 98).

5. تبويب و تحليل بيانات الميدانية للدراسة:

1.5 عرض، تحليل، وتفسير بيانات محور الحوافز المعنوية وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري:

الجدول (2): يبين الحصول على الحوافز المعنوية وتعزيز قيم العمل

السؤال	العبارات	الاحتمالات	التكرار	النسبة%
5	حصول العاملين على حوافز معنوية	نعم	3	6 %
		لا	47	94 %
المجموع			50	100 %
6	وجود نص قانوني لمنح الحوافز المعنوية	نعم	33	66 %
		لا	17	34 %
المجموع			50	100 %
7	الحوافز المعنوية والرفع من الروح المعنوية	نعم	35	70 %
		لا	25	30 %
المجموع			50	100 %
8	الحوافز المعنوية تعزز من قيم العمل	نعم	45	90 %
		لا	5	10 %
المجموع			50	100 %

نظام الحوافز وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات (كوفيد19 أنموذجا)

فار خديجة قرزیز محمود مسعودان أحمد

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال بيانات الجدول أعلاه نخلص إلى أن مجموعة من المبحوثين بنسبة 94% عبروا عن عدم حصولهم على حوافز معنوية في القطاع الصحي الذي ينتمون إليه، سواء في العمل في الظروف العادية أو العمل في ظل الأزمات مثل أزمة كوفيد19 التي يعملون في ظل خطرها في هذه الفترة، وفي نفس الصدد عبرت نسبة 66% عن وجود نص قانوني ينصح بضرورة منح الحوافز المعنوية للعاملين بهذا القطاع غير أن النتائج تبين عكس ذلك وهذا يدل على أن معظم قوانين الحوافز المعنوية الخاصة بهذا القطاع مجرد حبر على ورق، فالعاملين بالقطاع الصحي اعتبروا الحوافز المعنوية مهمة جدا خاصة بالنسبة للعمل الذي يقومون به، فعبروا بنسبة 70% على أنها تعمل على تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وترفع من معنوياتهم مما ينعكس إيجابا على روحهم المعنوية وتفاينهم في العمل بكل ما لديهم من جهد وأكثر من ذلك اعتبروها الأساس الذي يدعم ويعزز من قيم العمل لديهم بنسبة 90% .

فالحوافز المعنوية تعمل على تشجيع العاملين وتحسيسهم بأهمية العمل الذي يقومون به وإحساس العاملين بقيمتهم داخل القطاع مما يعزز ثقتهم بأنفسهم وفي نفس الوقت الثقة بينهم وبين الإدارة الأمر الذي يجنب الصراع الداخلي والذي يعود بالإيجاب على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى عامة ومرضى الكوفيد19 بصفة خاصة.

2.5 عرض، تحليل، وتفسير بيانات محور الحوافز المادية وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري:

الجدول رقم (3): يبين الحصول على الحوافز المادية وتعزيز قيم العمل

السؤال	العبارات	الاحتمالات	التكرار	النسبة %
9	حصول العاملين على حوافز مادية	نعم	43	86 %
		لا	7	14 %
المجموع			50	100 %
10	وجود نص قانوني لمنح الحوافز المادية	نعم	39	78 %
		لا	11	22 %
المجموع			50	100 %
11	الحوافز المادية المقدمة تلبي حاجات العمال	نعم	13	26 %
		لا	37	74 %
المجموع			50	100 %
12	الحوافز المادية تعزز من قيم العمل	نعم	47	94 %
		لا	3	6 %
المجموع			50	100 %

المصدر: من إعداد الباحثين.

تبين البيانات في الجدول أعلاه حصول العاملين بالقطاع الصحي على حوافز مادية بنسبة 86% بموجب قانون منح الحوافز المادية في القطاع الصحي الجزائري والذي عبر عنه بنسبة 78% وهذا مؤشر إيجابي على الاهتمام

نظام الحوافز وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات (كوفيد19 أنموذجا)

فار خديجة قرزیز محمود مسعودان أحمد

بالعاملين في هذا القطاع ومنحهم الدعم المادي الكافي الذي يضمن كفايتهم المادية، وقد عبر أغلب العاملين الذين أعطوا إجاباتهم بأن الحوافز المادية المقدمة لهم لا تلي حاجاتهم المختلفة بنسبة 74% نظرا لأنها قليلة جدا مقارنة بالجهد المبذول، فقد عبروا على أن الحوافز المادية لا تمنح بصفة دورية بل تمنح في فترات متباعدة جدا خاصة مع الأجر القليل الذي يتقاضونه مما يضعهم في وضع مادي محرج خاصة مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي الحالي الذي يعيشونه وغلاء الموارد الشرائية.

وبرغم من قلة هذه الحوافز المادية الممنوحة لهم إلا أنهم عبروا عن مدى أهميتها بالنسبة لهم خاصة المادية منها فهي تعمل على تلبية جزء من احتياجاتهم الأمر الذي يؤثر على مردود عملهم الذي يصبح أكثر نشاط وحيوية فقد أقرروا بأن هذا النوع من الحوافز يحفظ كرامة العامل ويجعل جل تركيزه على عمله ويخلص فيه فيجعلهم ذلك في استقرار وظيفي وولاء للقطاع الذي ينتمون إليه فيعزز ذلك من كل قيم العمل التي يؤمنون بها ويعملون وفقها داخل مكان عملهم في القطاع، فقد عبروا عن ذلك بنسبة 94% مما يؤكد على أهمية الحوافز المادية في تعزيز وتدعيم قيم العاملين من إتقان العمل، واحترام الوقت، والدقة والسرعة في الانجاز خاصة في ظل عملهم تحت خطر الكوفيد19 المستجد والذي أتهكهم جسديا ونفسا معتبرين أن الحوافز المادية تعطيهم قوة لمواصلة مواجهة هذا الوباء المستجد.

3.5 عرض، تحليل، تفسير بيانات محور الحوافز المادية والمعنوية وتعزيز قيم العمل في القطاع الصحي أثناء الأزمات:

الجدول رقم (4): يبين الحصول على الحوافز المادية والمعنوية وتعزيز قيم العمل في ظل إدارة الأزمات

السؤال	العبارات	الاحتمالات	التكرار	النسبة %
13	الحصول على حوافز أثناء العمل تحت الأزمات الصحية والأخطار	نعم	13	26 %
		لا	37	74 %
المجموع				
			50	100 %
14	الحصول على حوافز أثناء العمل في ظل إدارة الأزمات (الكوفيد19) أنموذج	نعم	46	92 %
		لا	4	8 %
المجموع				
			50	100 %
15	في حالة العمل تحت إدارة الأزمات أي نوع حوافز تفضل	مادية	16	32 %
		معنوية	14	28 %
		معا	20	40 %
المجموع				
			50	100 %
16	منح الحوافز أثناء الأزمات الصحية الكبرى يعزز من قيم العمل	نعم	50	100 %
		لا	/	/
المجموع				
			50	100 %
17	منح الحوافز في القطاع الصحي تدفع العاملين إلى العمل التطوعي	نعم	32	64 %
		لا	18	36 %

نظام الحوافز وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات (كوفيد19 أنموذجا)

فار خديجة قرزير محمود مسعودان أحمد

المجموع	50	% 100
18	44	% 88
	50	% 100
	50	% 100
المجموع الكلي	*144	% 100

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال بيانات الجدول أعلاه نخلص إلى أن القطاع الصحي الجزائري يعاني التهميش خاصة فيما يتعلق بمنح الحوافز فقد عبرت نسبة 74% عن عدم حصولهم على حوافز أثناء الأزمات التي يمر بها القطاع الصحي في أي وقت وهذا ما يبرر تهاون البعض في أداء واجبه المهني في هذا القطاع الحساس ، فقد عبر العمال في هذا القطاع على حصولهم على حوافز فقط أثناء أزمة الكوفيد19 التي حلت بالعالم أجمع وليس الجزائر فقط بنسبة 92% فقط حصلوا على حوافز مادية بالإضافة إلى حوافز معنوية فقط أصبحوا يلقبون بالجيش الأبيض الأمر الذي رفع من معنوياتهم ودفعهم للعمل أكثر فقد عبروا بنسبة 40% على أنهم يفضلون الحوافز المادية والمعنوية في نفس الوقت باعتبار أن الحوافز المادية توفير وسائل الحماية والوقاية وتساعدتهم على تلبية مختلف حاجاتهم خاصة في ظل الأزمة الصحية التي تتطلب توفير (المعقم، والكمامات) بشكل يومي.

والحوافز المعنوية تعزز من قيمته ما يبذلونه من جهد وتفاني في العمل مما يعزز ثقتهم بقدرتهم على مواجهة وعدم الاستسلام حتى القضاء على الأزمة وقد برهن الواقع على ذلك فالحوافز التي قدمت لهم جعلتهم يخطون خطوة نحو الأمام والعمل بكل ما لديهم من قوة، فقد برهنوا بنسبة 100% على أن الحوافز التي تمنح أثناء الأزمات تعزز من قيم العمل لدى العاملين وتنمي لديهم الرغبة في العمل التطوعي وعبروا عن ذلك بنسبة 64% فالحوافز تعطي دافع قوي للعمل وتغير النظرة السلبية إلى إيجابية مهما كانت الظروف.

وفي هذا الصدد قدم العاملين اللذين أعطوا إجاباتهم مجموعة من الاقتراحات أهمها رفع الأجور بنسبة 88% وضرورة منح الحوافز وفق قانون واضح وصريح فيما يتعلق بالحوافز بنسبة 100% قانون ينص على منحها بصفة دورية كل حسب جهده، إضافة إلى تحسين الظروف الفيزيائية للعمل بنسبة 100% ، وهي طلبات أو اقتراحات منطقية جدا مقارنة بالظروف التي يعمل وفقها عمال القطاع الصحي الجزائري، ونظرا لتقديم العاملين عدة اقتراحات تضخم المجموع.

6. عرض نتائج الدراسة:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- 1) غياب الحوافز المعنوية في القطاع الصحي الجزائري بنسبة 94%، في وجود نص قانوني ينص على وجوب منحها بنسبة 66%، وهنا يمين اعتباره قانون وراقي فقط ليس له أي أساس من الصحة، فقط عبر العاملين على أن

الحوافز المعنوية مهمة جدا في القطاع الصحي فهي ترفع من الروح المعنوية بنسبة 70%، وذلك يعود بالإيجاب عليهم وعلى العمل الذي يقومون به إذ أنها تعزز من قيم العمل لديهم وعبروا عن ذلك بنسبة 90%.

(2) وحسب المعطيات المحصل عنها في الجداول فقد عبرت مجموعة من العمال على حصولهم على حوافز مادية بنسبة 86%، غير أنها قليلة جدا مقارنة بالجهود التي يبذلونها، إضافة إلى أنها نادرا ما تمنح وإذا منحت لا تلي حاجاتهم معبرين عن ذلك بنسبة 74%، برغم من وجود نص قانوني ينص على ضرورة منحها بنسبة 78%، وهذا يؤكد على غياب الضبط والتسيب والتهميش الذي يعاني منه هذا القطاع، فقد اعتبروا الحوافز المادية مهمة جدا من أجل تعزيز قيم العمل لديهم بنسبة 94%، من أجل العمل بجهد أكثر، فكلما أخذوا مكافأة على الجهد المبذول يضاعفونه أكثر بكل صدق وأمانة.

(3) تؤكد البيانات المحصل عنها عن غياب عنصر التحفيز في القطاع الصحي الجزائري فقد عبروا عن ذلك بنسبة 74%، فقد صرحوا بأنهم حصلوا على حوافز أثناء أزمة الكوفيد19 الأخيرة التي ضربت العالم أجمع بنسبة 92%، حيث تنوعت بين المادية والمعنوية وقد لاقت استحسان العاملين في القطاع الصحي كثيرا خاصة لقب الجيش الأبيض الذي رفع من معنوياتهم وجعلهم يتحدون الصعاب لمواصلة العمل حتى آخر نفس فالحوافز أثناء الأزمات ضرورية جدا لتعزيز قيم العمل لديهم معبرين عن ذلك بنسبة 100%، والذي بضرورة يعود إيجابا على قابليتهم للعمل التطوعي بنسبة 64%.

7. خاتمة:

من مضمون هذه الدراسة الموسومة بـ " نظام الحوافز وتعزيز قيم العمل بالقطاع الصحي الجزائري في ظل إدارة الأزمات (كوفيد19 أنموذجا)"، التي نريد من ورائها الوقوف على موضوع نظام الحوافز في القطاع الصحي الجزائري ودوره في تعزيز قيم العمل لدى العاملين خاصة أثناء الأزمات الصحية، مما لها من أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين وللقطاع الصحي في نفس الوقت، والتي تم الكشف عنها من خلال تساؤل رئيسي وثلاث تساؤلات فرعية والتي تمت الإجابة عنها من خلال الإطار الميداني للدراسة والتي كشفت على أن الحوافز بمختلف أنواعها (المادية والمعنوية)، من العناصر المهمة والضرورية في القطاع الصحي الجزائري نظرا لما تقدمه من دعم إيجابي للعمال في هذا المجال، فهذه الأخيرة تعزز وتدعم قيم العمل لدى العاملين في القطاع الصحي بصفة عامة وبصفة خاصة أثناء الأزمات حيث يكثر الضغط على القطاع الصحي، ولذلك كلما توفر عنصر التحفيز والحوافز كلما كانت قيم أعلى لدى العاملين في هذا القطاع مما يحسن نوعية الخدمات الصحية المقدمة من قبلهم.

وفي ضوء ما سبق عرضه يمكن القول أن نظام الحوافز بالقطاع الصحي الجزائري مجرد حبر على ورق لذلك يجب إعادة النظر في موضوع الحوافز وسن قانون واضح ويوضح ويحمي حقوق العاملين في القطاع الصحي، فهذا القطاع حساس جدا ويحتاج إلى عناية خاصة تعمل على تحسين الخدمات المقدمة للمواطن وذلك بالاستغلال الصحيح لطاقت البشرية العاملة بيه وذلك من خلال الدعم المادي والمعنوي لها وذلك من شأنه أن يجعل من القطاع الصحي الجزائري قطاعا يضاهي القطاعات الصحية العالمية.

كما نقترح مجموعة من الاقتراحات لصالح تطوير أداء مؤسسات القطاع الصحي ببلادنا خاصة مع الظروف الصحي الحالي والمتمثل في انتشار وباء كوفيد19 تشمل الآتي :

- ضرورة تحسين ظروف العمل الفيزيائية للقطاع الصحي الجزائري.

- رفع الأجور بما يناسب الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية العالمية
- تدعيم القطاع الصحي بالحوافز المادية والمعنوية حسب المجهودات المبذولة.
- تزويد القطاع الصحي بمختلف الإمكانات المادية والبشرية وتميئتها من أجل التصدي لأي أزمة صحية مفاجئة.
- إدارة الوقت بما تواءم مع هذا الظرف الصحي.
- اعتماد أساليب الرقمنة لتسهيل الخدمة الصحية .

8. المراجع:

أولا: المؤلفات

- 1 حمادات، مُجد حسن مُجد. (2006). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس (الإصدار ط1). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 2 رشيد، زرواتي. (2012). تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية. (éd. ط4). الجزائر: دار عياش للطباعة والنشر.
- 3 العلي كاظم، خلف. (2020). الترجمة والكورونا مقاربات ،استكتاب جماعي (الإصدار ط1). (أحلام حال، المترجمون) برلين : المركز الديمقراطي العربي.
- 4 الفاتح مُجد، محمود، المغربي، بشير. (2016). السلوك التنظيمي (الإصدار ط1). دار الجنان ، عمان.
- 5 كامل ، بربير. (2000). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي (الإصدار ط2). بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسة والنشر.
- 6 لوكيا، الهاشمي. (2006). السلوك التنظيمي. (éd. ط1). عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة، النشر والتوزيع.
- 7 مُجد سرحان علي، المحمودي. (2019). مناهج البحث العلمي. (éd. ط1). اليمن: دار الكتب، مكتبة الوسطية للنشر والتوزيع.
- 8 هامل، مهدية. (2020). المسلك المنهجي لإعداد مذكرات التخرج في العلوم الاجتماعية ، (éd. ط1). الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.

ثانيا: الأطروحات:

- 9 بوعلان، خالد علي. (2016). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية. رسالة مكملة لنيل درجة الماجستير، في إدارة الأعمال. فلسطين، كلية الدراسات العليا: جامعة الخليل
- 10 المداني، حجاج. (2019). قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، في علم الاجتماع، الجلفة، الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية: جامعة زيان عاشور.
- 11 مسك زينات، موسي. (2011). واقع إدارة الأزمات في مستشفيات القطاع العام العاملة في الضفة الغربية وإستراتيجيات التعامل معها من وجهة نظر العاملين، رسالة مكملة لنيل درجة الماجستير، في إدارة الأعمال ل. كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين: جامعة الخليل.

ثالثا: المقالات

- 12) بوعموشة، نعيم. (2020). فيروس كورونا (كوفيد19) في الجزائر دراسة تحليلية. مجلة التمكين الاجتماعي (العدد 2).
- 13) تريكي، حسان. (2017). ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري دراسة تحليلية. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10 (العدد 02).
- 14) سحر، عباس قدوري. (2011). دور النظام القيمي و الأخلاقي في حماية المنظمة (التركيز على القيم). مجلة كلية المأمون الجامعية، العدد 2.