

المدلول السوسيوثقافي لعمل المرأة في

المؤسسة الإستشفائية الجزائرية

أ. علوط الباتول

جامعة الجلفة

مقدمة :

شهدت المجتمعات المتقدمة تطورات كبيرة في مجالات الحياة الاقتصادية والصناعية والتكنولوجية خلال القرون الثلاثة الماضية وأسهمت هذه التطورات في تغيير أنساق الحياة الاجتماعية والسياسية. كما أسهمت هذه التطورات في زيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة بمجالاتها الاجتماعية الاقتصادية والسياسية وواجهت المرأة أشكالاً متعددة من التمييز والاستغلال فكافحت طويلاً للحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فنالت المرأة الأمريكية هذا الحق عام 1920 والمرأة في فرنسا وإسبانيا وإيطاليا عام 1945 .

وفي ذات السياق فقد شهدت المجتمعات العربية هي الأخرى منذ النصف الثاني من القرن العشرين تطورات اجتماعية واقتصادية لشعوبها عن طريق تطبيق التخطيط التنموي الذي هدف إلى إحداث تغيير اجتماعي مخطط في الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للسكان. وقد ساهمت الجهود التنموية في البلدان العربية في زيادة مشاركة المرأة بنسب متفاوتة وعلى الرغم من مرور ما لا يقل عن أربعة عقود من عمليات التنمية في البلدان العربية، لا تزال المرأة تعاني من تدني مشاركتها في التنمية بالمعنى الشمولي.

ولعل أبرز ظاهرة اجتماعية في العصر الحديث هي ظاهرة خروج المرأة للعمل ، لذا كان هناك تباين حول موضوع خروجها للعمل من طبقة إلى أخرى مما سبب لها مشاكل وعراقيل وقفت في وجهها ، وعندما أرادت أن تحقق ذاتها ، وهذه العراقيل كانت في البداية عبارة عن نظرة المجتمع ، وهذا حسب الأفكار السائدة فيه باعتبارها كائن تابع لا يصلح إلا للأعمال المنزلية وتربية الأطفال .

و لكن عندما تخطت هذه المشكلة ، ودخلت ميدان العمل ، واجهتها بعض المشاكل في محيط العمل كالتمييز بينها وبين الرجل في الأجرة الممنوحة لهما ، وغيرها من الظروف والعوامل التي كانت في كثير من الأحيان تؤدي بها إلى التوقف عن العمل لكنه بالتطور الحاصل في المجتمعات المعاصرة ، وزيادة نسبة التعليم الذي تحظى به الإناث أدى إلى إقدام المرأة على ممارسة الكثير من الأعمال المتعددة وظهور أنواع من الأعمال التي لا بد أن تمارسها المرأة ، فظاهرة تقدم الخدمات الطبية وتنوعها وتعميمها على الرجال والنساء أبرزت حاجة المجتمع إلى عمل المرأة في هذا المجال .

إلا أن مدى تأدية المرأة لهااته الوظيفية ألا وهي " التطبيب " يبقى حبيس ورهن إشارات عوامل ومتغيرات أخرى من أبرزها قيم ومعايير وظوابط المؤسسة الإستشفائية أو ما يعبر عنه بـ " الثقافة التنظيمية "

هاته الأخيرة تكسب المنظمات ولا سيما المؤسسات الإستشفائية خصائص وسمات تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، كما توفر الإطار الذي يبين طريقة أداء العمل وبالتالي فإن لثقافة المنظمة دور مهم في التأثير على سلوك العاملين في المنظمات وانتمائهم التنظيمي وذلك طبقا لطبيعة وقوة الثقافة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمة .

ولذلك فإن ضعف الثقافة التنظيمية للمنظمة ينعكس سلباً على أنشطتها، فتكون غير فعالة في أداء مهامها مما يؤدي إلى هبوط مستواها وعدم الرضا بين العاملين فيها والمتعاملين معها وضعف انتمائهم وعلى النقيض من ذلك فإن قوة الثقافة التنظيمية في المنظمة تقلل من مشكلاتها وترفع فعاليتها في أداء الواجبات ويرتفع مستواها مما يؤدي إلى تحقيق الرضا والانتماء التنظيمي . ومنه يمكن لنا أن نطرح التساؤل التالي هل للثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة العمومية الإستشفائية أثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة ؟

الضبط المفاهيمي للدراسة :

إهتمت مختلف العلوم الإنسانية وبالأخص العلوم الاجتماعية في دراسة دور المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية في المجتمع ، وذلك لأن المرأة تعتبر الركن الثاني في بنية المجتمع ولها وضعاً مميزاً فمن الناحية الديموغرافية لها ثقلاً كبيراً في بناء المجتمع ، إضافة إلى المهام والوظائف العديدة التي تقوم بها بجانب خطورة المسؤوليات وأهميتها وأهمية الأدوار التي تقوم بها داخل المؤسسة التي تعمل فيها .

تنبع أهمية الدراسة من أهمية كل من الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي حيث أن دراسة هذين الجانبين من الأهمية بمكان للتطبيق العام وبخاصة المؤسسات الإستشفائية العمومية ؛ ولما كانت المرأة عنصر جوهري وحلقة الوصل بين الإدارة المعنية والمواطنين توجب عليها أن ترفع من عتبة أدائها لضمان ما يدعى بالإستقرار الوظيفي من ناحية ، ومن ناحية أخرى للظفر بالإمميزات الوظيفية من علاوات وترقية وهذا كله وفقاً للثقافة المعمول بها داخل المؤسسة الإستشفائية .

بالإضافة إلى ذلك فإن إجراء مثل هذه الدراسات سوف يساهم في كشف الكثير من المشاكل التي تعاني منها شريحة النساء العاملات ، وسوف يساهم ولو بشكل جزئي في مواجهة الصعوبات التي تعيق المرأة في ميدان العمل من خلال إفادة المهتمين بقضايا المرأة و الجهات المختصة بالمشاكل التي تقع أثناء العمل ، من أجل وضع برامج و قوانين للحد من هذه المشاكل ، و العمل على حلها ، من أجل أن تقوم بأداء المهام الموكلة لها على أحسن وجه ، و تقدم كل ما بطاقتها لصالح المؤسسة التي تعمل بها هذه الأخيرة التي تعود على زيادة فاعلية و تنمية المجتمع ككل .

- الثقافة التنظيمية :

الثقافة : لغة كما يشير بن حمده تعني " الحدق والفتنة وسرعة الفهم وتسوية المعوج." ¹ وتشير الساعاتي إلى أن أقدم تعريف للثقافة هو ما ذكره إدوارد تايلور ، بأن " الثقافة ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعرفة والاعتقاد والفض والأخلاق والقانون والعادات والتقاليد ، وأي قدرات أخرى تكتسب بواسطة الإنسان باعتباره عضو المجتمع." ²

كما يعرفها نجلاء نوح بأنها الكل المتكامل من مظاهر السلوك المكتسب الذي يظهر ويمارس بواسطة الأفراد في المجتمع من المجتمعات الإنسانية ³

¹ بن حمدة عبد المجيد : **نشأة الثقافة الإسلامية** ، مجلة جامعة الزيتونة ، ع2 ، تونس ، 1993 ، ص 12 .

² الساعاتي سامية : **الثقافة الشخصية** ، دار الفكر العربي ، القاهرة - مصر ، 1998 ، ص 34 .

كما أنها : " مجموعة من المعارف والفنون والعادات والتقاليد والأنظمة التي تكتسبها منسوبات المدرسة من البيئة المحيطة بهم والتي تؤثر في سلوكهم وممارستهم وفي سير العملية الإدارية والتعليمية¹ . "

أما كلوكهون c. kluckhon فقد عرف الثقافة على أنها : " طريقة مهيكلة من التفكير الإحساس والفعل لجماعة من الناس ، مكتسبة ومنقلة بواسطة الرموز ، تضم المواضيع الملموسة المنتجة من قبل الجماعة وتتكون في عمقها من الأفكار التقليدية ، والقيم المرتبطة بها² . "

الثقافة التنظيمية :

يعرض الكثير من الكتاب والباحثين للثقافة التنظيمية بالعديد من التعاريف والمصطلحات على اختلاف صيغها تشير إلى البعض منها :

حيث يقصد كريتنر وكينكي kretiner & kinick بالثقافة التنظيمية : الثقافة في إطار العمل وأسسها التنظيمية³ .

ويعرف ديسلر dessler الثقافة التنظيمية " بأنها القيم السائدة للمؤسسة وهي أكثر مكونات المؤسسة أهمية وتشتمل على العديد من العناصر والمكونات المعنوية والمادية وهي تشتمل على سلوك العاملين في المؤسسة ومدى تعاونهم مع بعضهم البعض ، ومعايير الترقيات والجزاءات والعقوبات. " ⁴

ويقصد كاو kao بالثقافة التنظيمية " نمط المعتقدات والمزاعم والأفكار والفلسفات والأيدولوجيات التي قامت مجموعة ما باختراعها وتبنيها والاتفاق والإجماع بشأنها سواء كان إجماع غير رسمي من خلال القواعد والسلوكيات الغير مكتوبة وهو ما يعرف بالعرف السائد في بيئة عمل ما ، وبذلك تكون الثقافة التنظيمية يمكن تبنيها ونقلها وتوارثها من جيل إلى جيل جديد " .⁵

التعريف الإجرائي :

الثقافة التنظيمية هي القيم والأفكار السائدة في التنظيم والتي تمثل الأطر المعيارية لسلوك وممارسات الأفراد والعاملين ، لا سيما النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالجللفة .

- الأداء الوظيفي :

قدم الباحثون عدة تعاريف للأداء أهمها التعريف الذي قدمه نيكولاس Nickols و الذي عرف الأداء (Performance) : " أنه نتاج السلوك ، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد ، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك⁶ . "

¹ نوح نجلاء / مفرح عبد المعطي : **ملائمة الثقافة التنظيمية السائدة في مدارس التعليم العام الثانوي بمدينة مكة المكرمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، السعودية 1426 هـ ، ص 15 .

² - الفضيل رتيمي : **المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية** (الدراسة النظرية) ، دار نشر بن مرابط ، ج 1 ، ط 1 الجزائر ، 2009 ، ص

. 179

³ -Kretiner Robert And . Kinicki Angelo : **Organizational Behavior**.New yourk. BPI|IRWIN . 2003.p644

⁴ Dessler Gary : **Organization Theory**. Creating structure and Behavior .Newjersy Prentice .Hall.Inc.Englewood.Cliffs. 1996. p 350.

⁵ KAO john: **The Enterepreneurial Organization**. Prentice-Hall International,INC.2005.p277.

⁶ عبد الباري إبراهيم درة : **تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات** ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة مصر ، 2003 ، ص

أما تعريف الأداء من الناحية الإدارية فقد ورد في معجم المصطلحات الاجتماعية على أنه : القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات و الواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب و يمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء ، أي دراسة كمية العمل و الوقت الذي يستغرقه و إنشاء علاقة عادلة بينهما ، و للتمكن من ترقية الموظف تجرى له اختبارات أداء ، و يعتمد في ذلك على تقارير الأداء ، أي الحصول على بيانات من شأنها أن تساعد على تحليل و فهم و تقييم أداء العامل لعمله و سلوكه فيه في فترة زمنية محدودة¹

التعريف الإجرائي : يعبر الأداء عن السلوك الذي تسهم به المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية في التعبير عن إسهاماتها في تحقيق الأهداف التنظيمية على أن يدعم هذا السلوك و يعزز من قبل الإدارة .

- **المرأة العاملة :** عرفت (د. كاميليا) المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت، ودور الموظفة.² وقد عرفت المرأة العاملة بأنها المرأة التي تقوم بالالتحاق بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة، في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة.³

التعريف الإجرائي :

أما التعريف الإجرائي للمرأة العاملة فنقصد بها المرأة التي تتمتع بدور وظيفي معين داخل المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة ، تسعى من خلاله إلى تحقيق الأهداف الشخصية والأهداف التنظيمية قدر المستطاع مع أن تتحمل كافة المسؤوليات المنوطة بالوظيفة التي تشغلها مقابل الحصول على جملة من الحقوق التي تقرها القوانين الداخلية للمؤسسة .

القوانين و الإجراءات : يقصد بها من الناحية الإجرائية جميع الضوابط الشرعية ممثلة في عقد العمل المتضمن لجملة من النصوص والتشريعات القانونية التي تحكم أداء المرأة العاملة داخل المؤسسة العمومية الإستشفائية ، كما يتحدد بموجبها الواجبات والحقوق المنوطة بالمنصب المشغول .

القيم التنظيمية : تعني جميع الأفكار والمعتقدات والتصرفات التي يقرها التنظيم الرسمي داخل المؤسسة العمومية الإستشفائية ويسعى بذلك إلى ترسيخها كمنظومة قيمية لا يجوز الحياد عنها لدى جميع العاملين ضمن هذا التنظيم ولا سيما النساء العاملات في هذا الأخير .

الأنماط التنظيمية : وهو النموذج الأمثل الذي تسعى المؤسسة العمومية الإستشفائية لبلوغه لدى كل العاملات ضمن هذا التنظيم ، ويتحدد هذا النموذج وفقاً لجملة من الواجبات والسلوكيات التنظيمية التي يجب الإمتثال لها ، كما يعتبر هذا الأخير ألا وهو النمط التنظيمي إنزالاً للقيم التنظيمية من صورتها الضمنية المجردة إلى القوانين والضوابط التنظيمية ذات البعد البراجماتي .

التوجهات التنظيمية : ويقصد بها في هاته الدراسة الأهداف التنظيمية الجماعية منها والفردية التي تسعى المؤسسة العمومية الإستشفائية إلى بلوغها ، أي أنها تعكس لنا النظرة المستقبلية للتنظيم ضمن هاته المؤسسة العمومية الإستشفائية .

¹ أحمد زكي بدوي : معجم المصطلحات الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت - لبنان ، 1992 ، ص 310 .

² كاميليا إبراهيم عبد الفتاح : سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت - لبنان ، 1983 ، ص 110 .

³ محمد عقله : نظام الأسرة في الإسلام ، مؤسسة الرسالة الحديثة ، عمان ، 2000 ، ص 277 .

دراسة ميدانية لبعض المؤسسات العمومية الإستشفائية بولاية الجلفة :

بخصوص الجانب الإمبريقي للدراسة فقد تم إختيار العينة القصدية لا سيما وأنها تخدم أهداف الدراسة الميدانية إضافة إلى أن هاته الدراسة تهدف إلى الكشف عن الجوانب الإجتماعية والإدارية المتعلقة بالمرأة العاملة. أما عن حجم العينة فقد تم إختيار 200 عاملة (28.21% كتمثيل عن المجتمع الكلي) موزعت على أربع مؤسسات عمومية إستشفائية بولاية الجلفة (الجلفة ، عين وسارة ، حاسي بحيح مسعد) وذلك لمعرفة مستوى أدائهن الوظيفي مقابل أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة العمومية الإستشفائية ؛ أما عن الأداة البحثية والمتمثلة في إستمارة إستبيان فقد شملت الاستمارة 06 أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية إضافة إلى 49 سؤال و التي كانت موزعة حسب الفرضيات الخاصة بالبحث كما تم تصنيف أسئلة الاستمارة إلى أربعة محاور احتوت على أسئلة مغلقة و أخرى مفتوحة .

المحور الأول : يضم البيانات الشخصية محددة من السؤال رقم 01 إلى السؤال رقم 06 لوصف عينة البحث

و تحديد هوية المبحوثين .

المحور الثاني : يحتوي على بيانات حول الثقافة التنظيمية و يشمل :

القوانين والإجراءات : الأسئلة من 07 إلى 12 .

القيم التنظيمية : الأسئلة من 13 إلى 22 .

الأنماط السلوكية : الأسئلة من 23 إلى 27 .

التوجهات التنظيمية : الأسئلة من 28 إلى 32 .

المحور الثالث : يضم البيانات المتعلقة بالأداء الوظيفي محددة من السؤال 33 إلى السؤال 55 .

وقد اعتمدنا في استمارتنا على ثلاث أنواع من الأسئلة :

الأسئلة المغلقة : و التي يتم فيها تحديد احتمالات الإجابة إما ب :

نعم / لا - دائما / نادراً / أحياناً / إطلاقاً - طريقة الترقيم 1/2/3/....

الأسئلة المفتوحة : و التي تكون فيها الإجابات متعددة يختار المبحوث واحد منها أو أكثر حسب ما يراه

مناسبا .

الأسئلة المغلقة و المفتوحة : وتتضمن أسئلة محددة بخيارات تسمح بالتعليل عليه .

و بما أن جزء كبير من دراستنا يهدف إلى التعرف على الآراء و المواقف المختلفة للعاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية اتجاه ثقافة المؤسسة أثناء أداء واجبهن كعاملات في مجال التطبيق أو إداريات في ذات المنحى ، فقد قمنا بشرح بعض الأسئلة التي يصعب عليهم فهمها باستخدام اللهجة العامية ، و ذلك لأن التكوين الذي تلقته العاملات - طبيبات أو ممرضات - في المعاهد و الجامعات كان باللغة الأجنبية ، حيث قمنا بتوضيح بعض أسئلة الاستمارة و إثارة اهتمامهم للإجابة عليها بدقة .

إضافة إلى إستمارة الإستبيان استعملنا المقابلة للاستفادة منها في صياغة الاستمارة ، و كانت بداية المقابلة مع السيد رئيس المستخدمين الذي أشار إلى التعريف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية . كما قمنا بمقابلة حرة مع بعض الممرضات لنستفهم أكثر عن موضوعنا ، و نعرف الإجابة المبدئية عن الموضوع و نعرف مدى تقبلهن و تحمسهن لموضوع البحث .

وقد خلصنا في الأخير بناءً على النتائج الرقمية لجداول الفرضيات إلى أن أهم ما يميز المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة هو وضوح القوانين واللوائح التنظيمية لا سيما وأن من أهم شروط إلحاق أي من المبحوثات بمنصب العمل يحتم الإمضاء بالموافقة على دفتر شروط يعتبر بمثابة عقد التشغيل الذي يوضح فيه جميع ما يتعلق بالوظيفة وما يحكمها من قوانين وإجراءات وظيفية يجب الإمتثال لها .

وهنا نجد أغلب المبحوثات تلتزم بالقوانين واللوائح المعمول بها داخل المؤسسة الإستشفائية إيماناً منهن بأن الخروج عن هاته القوانين يعرض صاحبه لعقوبات وظيفية تختلف حدتها حسب درجة الإخلال ، ولأن القوانين الوظيفية قوانين وضعية تحتم للصرامة في بعض النصوص القانونية وللعاطفة في بعض المواقف الأخرى خصوصاً إذا ماتعلق الأمر بالمرأة العاملة نظراً لما لهاته الأخيرة من خصوصية تميزها عن الرجل وهنا نجد المشرع الجزائري إجتهد في ضمان كافة الحقوق للمرأة العاملة مع التخفيف نوعاً من المسؤوليات الملقاة على عاتقها ومنحها بعض الإمتيازات كحق الأمومة والعطل المرضية ... أي أن القانون الجزائري كفّل على قدر كبير للمرأة خصوصيتها .

على غرار ذلك توصلنا إلى أن العنصر النسوي من أهم الموارد المتاحة في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة ما يؤكد تعزيز قيمة تقدير عمل المرأة في المجتمع المحلي في الوقت الراهن ، هاته القيمة المجتمعية سرعان ما إنتقلت إلى المؤسسات الإستشفائية أين أصبحت المرأة لا تقل أهمية عن الرجل في تقلد مثل هاته المهام ، هاته النظرة الإيجابية تنامت أكثر مع تعدد المعاهد والكليات وتحرر المجتمع الجلفاوي من عقدة إنتماء المرأة لدراساتها ولما لا تقلد مراتب ومكانات عليا في المجتمع . وهنا أصبح للمرأة شأن ومكانة وذاع صيتها وأصبح صوتها في التنظيمات داخل الدولة له وزن وصدى لا سيما مع التعديلات الدستورية في الفترة الأخيرة من قبل المشرع الأول في البلاد رئيس الجمهورية التي ألحقتها حتى بمهام تنفيذية مهمة للغاية كالمشاركة في البرلمان والمجالس البلدية وغيرها ... وفي هذا فتح باب الحوار وتقبل الرأي أمام المرأة للإدلاء برأيها والإنصات لتوجيهاتها ومقترحاتها. وفي هذا بغية المؤسسة المستخدمة على ضمان أكبر قدر ممكن من العلاقات الإيجابية في العمل بين مستخدميها من كلا الجنسين لضمان جودة في الأداء للزبائن الوافدين من خارج المؤسسة .

على كل يمكن القول أن العمل الصحي مالم يطمح إلى بلوغ جودة خدماتية عالية فهو حبيس جدران وأنين مرضى وعجز طبي ، وعليه يجب على المؤسسة الإستشفائية أن تغرس لدى فاعليها قيمة الإتقان في العمل وإتمامه على أحسن وجه مرغوب .

ولبلوغ هذا الهدف المنشود ألا وهو ضمان أداء وظيفي جيد لا بد من أن تحترم المبحوثات قيمة الوقت كقيمة تنظيمية أساسية لما لهذا الأخير الدور الجوهرى مادامت المجتمعات الغربية نمت وتطورت في كافة المجالات لما إلتفت للوقت من الخلف إلى الأمام ، على غرار ذلك وموازة مع قيمة الوقت لا بد من الحفاظ على الممتلكات العامة للمؤسسة وهنا نستشعر المعادلة التي صاغها عالم الاجتماع المخضرم مالك بن نبي في معترض حديثه عن بناء الحضارة والقائلة بأن الحضارة هي محصلة التوفيق بين الوقت أو الزمن والتراب أو الموارد الطبيعية و الإنسان أو العنصر البشري .

وفي الأخير يمكن القول أن بلوغ الأهداف ولا سيما تعزيز وتحسين الأداء وبلوغ جودة خدماتية عالية لا يتأتى دون صناعة القرارات وإتخاذها على الوجه المرغوب مع إشراك كافة الفاعلين ضمن التنظيم ولا سيما النساء العاملات .

على خلاف ذلك نلاحظ أن سلوكيات أغلب المبحوثات تتنافى وما يمليه النمط السلوكي للتنظيم بدليل أن 51.5% من المبحوثات لا يجتهدن في إتمام العمل المنوط بهم على أحسن وجه دون تدخل الرؤساء المباشرين في

العمل ، إضافة إلى عدم إلتزامهن 33% بإضافة ساعات عمل إضافية بخلاف الساعات الرسمية إذا ما طلب منهن ذلك مقابل 25.5% باللاتي يدعمن قضية إضافة ساعات عمل .

إن الحديث عن الأنماط التنظيمية التي يبيدها الفاعلين وتلك التي يتوقعها التنظيم قد تختلف إلى حد كبير وفي كثير من الأمور غير أنها تعمل بالمقابل على تعزيز أو إضعاف شبكة العلاقات الإجتماعية بين الفاعلين ضمن هذا النسق ، وهنا نجد أنفسنا أمام التهرب الوظيفي والإحترق النفسي وغيرها لما تضعف شبكة العلاقات الإجتماعية بين الفاعلين أما إذا عززة هاته الأخيرة نجد أنفسنا أمام ما يدعى بالمنافسة الوظيفية بين العاملين بغض النظر عن جنسهم ورتبهم في المؤسسة المستخدمة وهو أمر تسعى له كافة المؤسسات جاهدة مادام هذا الأخير (المنافسة) يعمل على تسريع عجلة الأهداف ويوطد العلاقات الوظيفية داخل النسق الواحد .

في الختام يمكن القول أن المجتمع الجلفاوي من خلال ثقافته وقيمه الخاصة تراجع في نظرته لبعض المعطيات نظراً للمستجدات الحاصلة في وقتنا الراهن من تكنولوجيات حديثة وعولمة .. ومن أهم هاته الأمور التي أعيد النظر بخصوصها هي قضية عمل المرأة خارج منزلها وهنا سلم المجتمع ككل مع مصاعب الحياة ومشاقها وضعف القدرة الشرائية على ضرورة شغل المرأة لمنصب عمل تعيل به نفسها وتعيل بها عائلتها ولا سيما إذا ما تعلق الأمر بالعمل في قطاعي الصحة والتعليم اللذين يضمنان للمرأة كرامة وعفة أكثر من غيرها من الوظائف .

وعلى كل فإن العمل الصحي والطبي هو من الأعمال ذات البعد الإنساني البحت مادام هذا الأخير يؤول إلى القطاعات العمومية الخدماتية بنسبة كبيرة ، ولو عدنا إلى إكتساب القيمة الإنسانية لدى المبحوثات نجد أنه يعود بنسبة 86% إلى التنشئة الأسرية أين يتم غرس هاته القيمة خلال السنوات الأولى من حياة الفرد لتعزز وتثبت أكثر مع مراحل متقدمة من العمر وهنا تصبح هاته القيمة راسخة ومتجذرة في الضمير الفردي للمبحوثات ليصبح الإلتقان في العمل أمر أكثر من ضروري لا يتطلب رؤساء لمتابعة هذا الأخير .

وإجمالاً يمكن القول أن الثقافة التنظيمية للمؤسسة العمومية الإستشفائية بولاية الجلفة من خلال أبعادها : القوانين واللوائح ، القيم التنظيمية ، التوجهات التنظيمية تساهم إلى حد كبير في تحديد معالم الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في هذا القطاع وهو ما يجب على التساؤلات المقدمة في بداية الدراسة ، يبقى بعد الأنماط التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية لا يؤثر على مستوى الأداء الذي تبديه المبحوثات مادام هذا الأمر غير وارد لا سيما وإن العمل بهذا القطاع يتطلب المرونة أكثر في تأدية المهام .