

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين. سطيف2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في فرع علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل
بعنوان:

القيم الثقافية وأثرها على التنظيم في المؤسسة

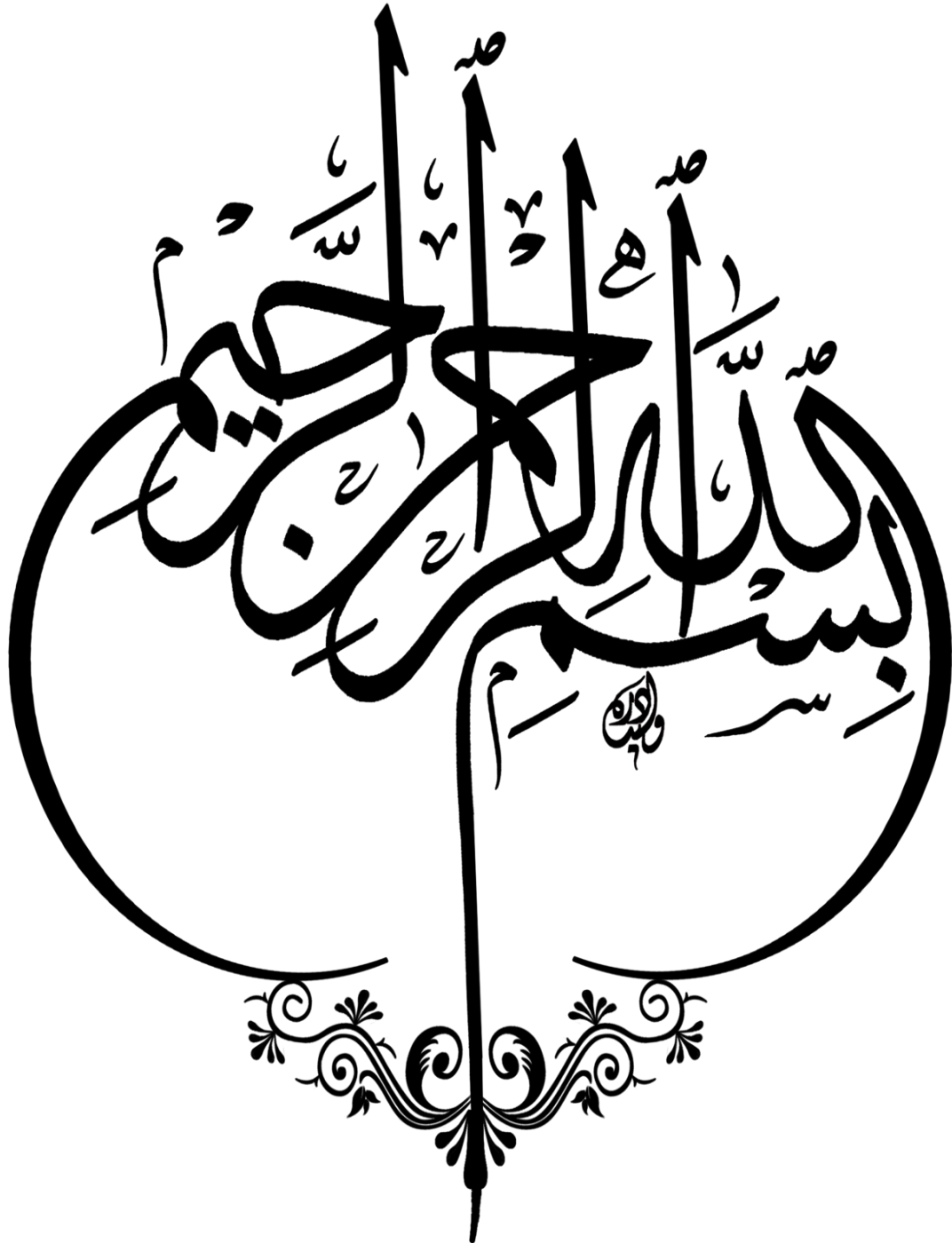
إعداد الطالب:

العياشي دحيري

اللجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة سطيف2	أستاذ محاضر أ	د. السعيد رشيدي
مشرفا ومقررا	جامعة سطيف2	أستاذ محاضر أ	د. العمري عيسات
ممتحنا	جامعة سطيف2	أستاذ محاضر أ	د. محمد غزالي
ممتحنا	جامعة بسكرة	أستاذ	أ.د. صباح غربي
ممتحنا	جامعة برج بوعريج	أستاذ محاضر أ	د غنية بلعربي

السنة الجامعية: 2021/2022 م



سُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

قَالَ تَعَالَى: ﴿قَالَ يَقْوَمُ أَرَأَيْتُمْ إِنْ كُنْتُمْ عَلَى بَيِّنَةٍ مِّن رَّبِّي وَرَزَقْنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا وَمَا أُرِيدُ أَنْ
أُخَالِفَكُم إِلَىٰ مَا أَنهَكُم عَنْهُ إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ
تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴿٨٨﴾ هود: ٨٨

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين
نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين:
أما بعد:

أحمد الله على توفيقه لي ومنحي القوة والصبر على اتمام هذا العمل المتواضع
ثم إقرارا بالفضل لذويه ونزولا عند قول النبي - صلى الله عليه وسلم - :
" من لا يشكر الناس لا يشكر الله " ، فإن الواجب يدفعنا إلى أن نخص بالشكر
بعد الله تعالى الأستاذ المشرف

"عيسات العمري"

الذي تفضل علينا بأن أعطانا الكثير من وقته الثمين، فلم يدخر جهدا في مساعدتنا، وتقديم يد العون
العلمي والمعنوي ، فكان نعم الأستاذ، ونعم المشرف فجزاه الله عنا كل خير وبارك له في علمه، وعمره.
وإلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة محمد لمين دباغين .سطيف2
كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر، والعرفان إلى كل من ساهم من قريب
أو بعيد بمد يد العون في سبيل إنجاح وإتمام هذه الرسالة.
وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

إهداء

إلى والدي الكريمين بارك الله في عمرهما

إلى زوجتي الفاضلة

إلى ابنتي ريحانة قلبي ريحانة

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد

أهدي هذا العمل المتواضع



الفہرہ



الفهرس

	شكر و عرفان إهداء فهرس الموضوعات فهرس الأشكال فهرس الجدوال
أ-هـ	مقدمة.....

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

07	تمهيد.....
08	أولا- أهمية موضوع الدراسة و دواعي اختياره.....
08	1- أهمية موضوع الدراسة.....
08	2- دواعي و أسباب اختيار موضوع الدراسة.....
09	ثانيا- تحديد و صياغة الإشكالية.....
14	ثالثا- فرضيات الدراسة.....
14	رابعا- أهداف الدراسة.....
15	خامسا- ضبط المفاهيم الأساسية للدراسة.....
15	1- الثقافة.....
17	2- القيم.....
26	3- النسق.....
27	4- النسق القيمي.....
28	5- التنظيم.....
30	6- المؤسسة.....
33	سادسا- الدراسات السابقة.....
33	1- الدراسات الأجنبية.....
37	2- الدراسات الجزائرية.....
43	3- مناقشة نتائج الدراسات السابقة.....

44سابعا-المقاربة النظرية
441-الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر
47ثامنا-معوقات البحث
49خلاصة

الفصل الثاني: التنظيم مقارنة سوسيو نظرية

51تمهيد
52أولا-أهمية التنظيم
55ثانيا-أهم النظريات المفسرة للتنظيم
551-النظريات الكلاسيكية
561-1-نظرية الإدارة العملية
591-2-التكوين الإداري: هنري فايول
611-3-النظرية البيروقراطية: النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي
682-النظريات الحديثة في دراسة التنظيم
681-2-تجارب هاوثورن
722-2-نظرية صنع القرار عند هيربرت سيمون
762-3-تالكوت بارسونز والنسق الاجتماعي
822-4-روبرت ميرتون
843-النظريات المعاصرة في التنظيم
843-1-نظرية النظم
893-2-النظرية الموقفية
913-3-نظرية z
933-4-النظرية الثقافية
94ثالثا-العوامل المساهمة في بناء النسق القيمي للعامل
941-العوامل الدينية
952-العوامل التاريخية
953-العوامل السياسية
964-العوامل الاجتماعية

96	5-العوامل الاقتصادية.....
97	رابعا-مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ما بعد الاستقلال.....
97	1-مرحلة التسيير الذاتي.....
100	2-مرحلة التسيير الاشتراكي (1967-1979).....
103	3-مرحلة إعادة الهيكلة العضوية والمالية (1980-1988).....
104	4-مرحلة الاستقلالية.....
107	خامسا- المصادر التاريخية التي ساهمت في تكوين الثقافة الجزائرية.....
108	1-البعء العربي الأمازيغي الإسلامي.....
110	2-البعء الأفريقي.....
111	3-البعء المتوسطي.....
111	4-البعء العثماني.....
112	5-الاحتلال الفرنسي.....
115	خلاصة.....

الفصل الثالث : القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة (العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي

المسؤولية الاجتماعية)

117	تمهيد.....
118	أولا-محددات اكتساب نسق القيم.....
119	1-المحددات الاجتماعية.....
120	1-1-الأسرة.....
121	1-2-مؤسسات التربية والتعليم.....
123	1-3-وسائل الإعلام.....
125	2-خصائص القيم.....
128	3-وظائف القيم.....
128	3-1-وظائف القيم على المستوى الفردي.....
129	3-2-وظائف القيم على المستوى الجماعي.....
130	4-مكونات القيم.....
130	4-1-المكون المعرفي.....

1314-2-المكون الوجداني
1314-3-المكون السلوكي
1315-تصنيف القيم
1325-1-القيم الاجتماعية
1335-2-القيم التنظيمية
1335-3-القيم المهنية
136ثانيا-العلاقات الاجتماعية
1361-مفهوم العلاقات الاجتماعية
1382-أهمية العلاقات الاجتماعية
1383-أشكال العلاقات الاجتماعية
1393-1-العلاقات الاجتماعية العمودية
1393-2-العلاقات الاجتماعية الأفقية
1393-3-العلاقات الاجتماعية الرسمية
1403-4-العلاقات الاجتماعية غير الرسمية
1414-علاقة القيم الاجتماعية بالعلاقات الاجتماعية
143ثالثا-الإنتماء التنظيمي
1431-تعريف الانتماء
1442-مفهوم الانتماء التنظيمي
1453-أبعاد الانتماء التنظيمي
1453-1-الانتماء المؤثر
1453-2-انتماء الديمومة
1463-3-الانتماء الطبيعي أو المعياري
1464-العوامل المؤثرة في الانتماء التنظيمي
1465-محددات الانتماء التنظيمي
1476-أهمية الانتماء التنظيمي
1507-الولاء التنظيمي
1507-1-تعريف الولاء

1512-7- مفهوم الولاء التنظيمي
1538-الالتزام التنظيمي
1531-8-تعريف الالتزام
1532-8- مفهوم الالتزام التنظيمي
1559-العلاقة بين القيم التنظيمية والانتماء التنظيمي
157رابعا-المسؤولية الاجتماعية
1571- مفهوم المسؤولية الاجتماعية
1602-أهمية المسؤولية الاجتماعية
1633-العلاقة بين القيم والمسؤولية الاجتماعية
166خلاصة

الفصل الرابع : التعريف بميدان الدراسة وخصائص العينة

168تمهيد
169أولا- التعريف بميدان إجراء الدراسة ومجالاته
1691-المجال المكاني
1691-1- التعريف بولاية برج بوعريريج
1712-1- التضاريس والمناخ
1723-1- نبذة تاريخية عن ولاية برج بوعريريج
1744-1- الجانب الديموغرافي
1782- المجال البشري عينة الدراسة وطريقة اختيارها
1781-2- المجال البشري
1812-2- عينة الدراسة و طريقة اختيارها
1843-المجال الزماني
185ثانيا-منهج الدراسة وتقنيات البحث المستخدمة
1851-منهج الدراسة
1862-تقنيات البحث الميداني المستخدمة في الدراسة
1861-2-أدوات جمع البيانات
189ثالثا-التعريف بخصوصيات عينة الدراسة

189	1- عرض وتحليل البيانات الشخصية.....
189	1-1-البيانات الشخصية.....
194	1-2-استنتاج خصائص العينة.....

الفصل الخامس: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة

196	أولا-عرض وتحليل وتفسير البيانات.....
196	1-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى.....
196	1-1-القيم الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية.....
208	2-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية.....
208	1-2-القيم التنظيمية والانتماء التنظيمي.....
229	3-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة.....
229	1-3-القيم المهنية والمسؤولية الاجتماعية.....
247	ثانيا-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.....
247	1-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى.....
249	2-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية.....
255	3-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة.....
260	ثالثا-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.....
262	رابعا-الاستنتاج العام.....
266	خامسا-توصيات.....
268	خاتمة.....
271	فهرس المصادر والمراجع.....
	الملاحق
	الملخص

فهرس الأشكال		
الصفحة	الشكل	الرقم
31	المؤسسة وحدة تحويل	01
88	يمثل نموذج النظام المفتوح	02
92	مقارنة المنظمات اليابانية والأمريكية التقليدية مع نموذج تنظيم نظرية Z	03
119	يوضح محددات اكتساب القيم	04
170	يمثل الخريطة الإدارية لولاية برج بوعريريج	05
174	يمثل المخطط البياني لعدد السكان بولاية برج بوعريريج	06
179	يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنايب و وسائل الري عن طريق الرش	07
180	يمثل المهام التي تقوم عليها المؤسسة (تصنيع، التوزيع، الخدمات)	08

فهرس الجداول		
الرقم	الجدول	الصفحة
01	يمثل توزيع الدوائر والبلديات لولاية برج بوعريريج	170
02	يمثل إحصاء السكان لولاية برج بوعريريج من سنة 1977م إلى سنة 2013م	174
03	يمثل توزيع الدوائر والمصالح على مستوى المؤسسة	182
04	يمثل كيفية اختيار العينة	183
05	الجنس	189
06	السن	189
07	الحالة العائلية	190
08	المستوى التعليمي	191
09	الوظيفة التي تشغلها	191
10	تاريخ التحاقك	192
11	مكان الإقامة	193
12	يبين تمثلات الباحثين للعمل بحسب مستوياتهم التعليمية	196
13	يوضح علاقة الباحثين بزملائه حسب المستوى التعليمي	198
14	يبين السؤال عن الزميل في حالة الغياب حسب السن	199
15	يبين أداء واجب الزيارة لزملاء العمل في المناسبات بحسب الأقدمية	201
16	يبين التعاون مع زملاء العمل	202
17	يوضح هل زملاء العمل هم أصدقاء في الخارج حسب الأقدمية	203
18	يبين درجة اندماج العامل داخل المؤسسة حسب ما يحظى به من تقدير واحترام	205
19	يوضح درجة التقدير واحترام التي يحظى بها العامل داخل المؤسسة بحسب السن	206
20	يوضح آليات التوظيف داخل المؤسسة	208
21	يبين رضی العامل على طرق التوظيف بالمؤسسة حسب المستوى التعليمي	210

211	يبين التمييز أثناء عملية التوظيف بالمؤسسة بحسب المستوى التعليمي	22
213	يوضح هل يحفظ عقد العمل كامل حقوق العامل المادية والمعنوية حسب طبيعة الوظيفة	23
214	يوضح التوزيع الحالي للمهام داخل المؤسسة	24
116	يبين رؤية العامل لآليات الترقية داخل المؤسسة حسب الأقدمية	25
117	يوضح مدى علم العامل بمختلف القوانين التي تنظم العمل وعلاقات العمل	26
119	يوضح الجهة التي تستمع لمشاكل العامل في المؤسسة	27
220	يوضح تقييم أداء المسؤول المباشر	28
222	يوضح مدى فعالية أساليب المراقبة بالمؤسسة بالنسبة للعامل حسب الأقدمية	29
223	يوضح مدى اطلاع العامل بما يتم التخطيط له بميدان العمل حسب المستوى التعليمي	30
224	يوضح مدى استشارة رؤساء العمل للعمال في إعداد الخطط حسب المستوى التعليمي	31
225	يوضح مدى مناسبة بيئة العمل لأداء العمل حسب طبيعة الوظيفة	32
227	يوضح اختيار بين الراتب الشهري مع التقاعد أو البقاء في العمل حسب المستوى التعليمي	33
230	يبين مدى تغيب المبحوثين عن العمل حسب مناطق السكن.	34
231	يبين مدى تأخر المبحوثين عن العمل حسب مناطق السكن	35
232	يوضح نوع الطريقة المفضلة لمواجهة التغيب والتأخر حسب المستوى التعليمي	36
234	يوضح مدى استعداد المبحوث لتحمل العواقب على مخالفة أوامر وتعليمات العمل حسب المستوى التعليمي	37
235	يوضح تلقي المبحوثين للتدريب في منصب العمل	38
236	يوضح حاجة المبحوثين للتدريب حسب المستوى التعليمي	39
237	يوضح مدى رضى المبحوثين على مستوى استغلال التكنولوجيا في العمل	40

	حسب السن	
239	يوضح ما هو ضروري في انجاز العمل بالنسبة للمبحوثين حسب المستوى التعليمي	41
240	يوضح تأجيل الأعمال لوقت آخر من طرف المبحوثين وأسباب ذلك	42
241	يوضح حضور المبحوثين للاجتماعات داخل المؤسسة	43
243	في حالة حضورك هل تقدم اقتراحات	44
244	يوضح قيام المبحوثين بأعمال إضافية داخل المؤسسة حسب الأقدمية	45



مقدمة



مقدمة:

لقد تعددت واختلفت الأطر والأنساق الثقافية التي احتوت الحياة الإنسانية في شقها التفاعلي في عالمنا المعاصر، وكانت أوعية جامعة ومتنوعة، وقد وجد أن أحد أسباب ذلك الاختلاف والتنوع هو تلك التحولات العالمية الكبيرة والمتسارعة في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، والتي كانت نتيجة قفزة إعلامية وتكنولوجية كبيرة.

وقد كان للمجتمع الجزائري نصيب وكم هائل من هذه التحولات، باعتباره جزء من هذا العالم خاصة الثقافية منها، والتي جاءت بعد انفتاح سياسي وإعلامي كبير ومفاجئ غير محدد ولا معياري في نظر الكثير، حيث وجدنا أنفسنا اليوم أمام صدمة تحولات عميقة يظهر أثرها جليا على مستوى النسق القيمي للمجتمع.

ومن خلال تتبعنا للمسار التاريخي للمجتمع الجزائري، نجد أن بنيته الثقافية تعرضت للكثير من الهزات عبر التاريخ كان لها انعكاسات واضحة على النسق القيمي والثقافي للمجتمع.

وباعتبار القيم جزء من الإطار الثقافي العام لأي مجتمع، فإن الثقافة منها أصبحت محل اهتمام الكثير من الدراسات السوسولوجية، خاصة بعد بروز نتائج الإدارة اليابانية في تسيير وتنظيم المؤسسات والتي كانت ذات مردودية عالية، ويرجع ذلك حسبها لتأثيرات القيم الثقافية البالغة على مستوى الأفراد والمجتمعات، لأنه من خلالها يمكن لأي إنسان أن يتفاعل مع محيطه الذي حوله، سواء كان شخصا أو أشياء وفق ما تمليه عليه منظومة القيم التي يحملها، ولأن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه فهو في شقه الاجتماعي عبارة عن مجموعة من القيم يتصل بمن حوله عبرها كونها الموجه الأساسي لأفكاره وأفعاله، وبالتالي يبي

علاقات اجتماعية مع محيطه الإنساني والذي قد يكون الأسرة أو المؤسسة أو غيرها من المنظمات.

وكون المؤسسة نسق اجتماعي فرعي من نسق كلي هو المجتمع يضبط فيه أعضاؤه سلوكياتهم واتجاهاتهم وفق تنظيم سائد داخله، فإن مخرجات ذلك التنظيم والتي أساسها التفاعل الحاصل بين أعضائه عبر شبكة من العلاقات الاجتماعية، تكون في شكل أفعال اجتماعية تخضع هي الأخرى لما يحمله أفراد التنظيم من قيم ثقافية تحدد السلوك الإنساني داخل التنظيم وتوجه أفكار أعضائه وأفعالهم وتؤطر مواقفهم.

ولذلك فإن للقيم الثقافية أثر كبير على التنظيم داخل أي مؤسسة في ضبط الفعل الاجتماعي والممارسة المهنية للعمل، غير أن ما يواجهه اليوم تطور أي مؤسسة هو المنظومة القيمية (منظومة القيم الثقافية) التي يحملها أعضاء التنظيم، والتي تؤثر بدورها على مستوى النسق التنظيمي بأكمله.

وقد وجدت المؤسسة الجزائرية (وهي غير محسودة على ذلك) بين حدود بيئة ثقافية مغتصبة بعد استرجاع السيادة الوطنية، وخروج فرنسا عسكريا من الجزائر جغرافيا نتيجة انعكاسات العوامل التاريخية المختلفة وأسس الواقع الاجتماعي المتأزم، وطبيعة البيئة السياسية والاقتصادية المستنسخة من تجارب شرقية وغربية كان هدفها النهوض بالبلاد والالتحاق بالركب الحضاري حسب تمثيلات السلطة الحاكمة، خاصة ما تعلق بالتصنيع بدء بمحاولة تكريس التجربة السوفياتية وترسيخ النهج والتسيير الاشتراكي في البلاد، والذي كان أحد الأسباب المباشرة في عدم مراعاة القيم الثقافية للمجتمع، بل كان سببا في حدوث نزيف ثقافي حاد للإطار المرجعي والقيمي على مستوى الفرد والمجتمع وكان عاملا في قتل روح المبادرة والإبداع عند العامل الجزائري كعضو في تنظيم اسمه المؤسسة، وأصبح (النهج الاشتراكي) آلية لزرع الثقافة الاتكالية وظهور مظاهر الفوضى والانسياق واللامبالاة داخل

المؤسسات الجزائرية دون أدنى حس بالانتماء والولاء لهذه التنظيمات (المؤسسات) من قبل العاملين بها ناتج عن انعدام للوعي الحضاري والثقافي للعامل الجزائري بالمسؤولية الاجتماعية في ظل غياب مناعة ثقافية فعالة ودينامية تواكب التطورات الحاصلة كنسق مفتوح ذات طبيعة مرنة تسمح بعملية التثاقف بقبول كل ما هو إيجابي، وتتصدى لسلبات التحولات العالمية خاصة الثقافية منها، مستعملة في ذلك منظومة قيمية خاصة بالمجتمع الجزائري ونابعة من ذاته ناجعة وفعالة. وصولا إلى مرحلة اقتصاد السوق وتخلي الدولة شيئا فشيئا عن تسيير المؤسسات وتنظيمها، ومما زاد من متاعب المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تعقيدات البيئة التشريعية والقانونية المستوردة، والتي حاولت الدولة من خلالها التحكم في الوضع الاقتصادي وتوجيهه وفق رؤية تحديثية لمجتمع زراعي غير مؤهل لذلك بسلوكات إنسانية جديدة وأساليب تنظيمية وتكنولوجية مزودة بقيم ثقافية ذات توجه ثقافي غير الذي نحس ونلمس ونتعامل.

كل هذا كان له أثر عميق وكبير على قيم العامل الجزائري، والذي لم تكن قيمه الثقافية وهويته الوطنية محل اهتمام من طرف السلطة الحاكمة، ومصدر توطين لثقافة تنظيمية في المجتمع بصورة عامة والمؤسسة بصفة خاصة، وأصبحت بذلك المؤسسة الجزائرية بعيدة كل البعد عن تحقيق أي ميزة تنافسية على الصعيد المحلي والعالمي.

إن كل هذا كان نتيجة انفلات قيمي وأخلاقي وتمرد ثقافي، أدى إلى اتخاذ القرارات السياسية الارتجالية دون أي دراسة ودون أدنى اعتبار للبنية الثقافية للمجتمع الجزائري، لأننا بمراجعة نقدية بسيطة وموضوعية بعيدة عن المجاملات المصطنعة التي لا نجدها إلا في عقول من يبحث عن مبررات وهمية لأخطائه، نجد أن مسيرة تطور المؤسسة الجزائرية كانت صورة لانعكاسات القبضة الإيديولوجية للبعد السياسي وإسقاطاته على الواقع الاقتصادي والاجتماعي، والتي كانت في شكل شعارات ثورية في الخطاب السياسي خلال مرحلة ما

بعد الاستقلال إلى غاية نهاية الثمانينات دون تطبيقاتها الواقعية، وكان هذا وفق تزييف للوعي بالواقع وحقيقة الأشياء في شكل حماية ووصاية إيديولوجية لصالح المجتمع الجزائري حسب تصور من حكم وقرر ونفذ في تلك الفترة.

لتتحول بعدها في مرحلة التسعينات وبعد تخلي الدولة عن فكرة استعداد كل ما هو رأسمالي، إلى وضع آخر في شكل قرارات تنظيمية للساحة الاقتصادية وفق منظور اقتصادي جديد اسمه اقتصاد السوق، وكانت بعيدة كل البعد عن الممارسة الفعلية نظرا للتناقض الكبير والتنافر الحاصل بينها وبين القيم الثقافية للمجتمع الجزائري وخصوصيته المجتمعية لأنها كانت كسابقتها مستوردة من تجارب خارجية وجبرية في كثير من الأوقات في شكل املاءات من جهات دولية مهيمنة على الساحة العالمية، كان أبرزها صندوق النقد الدولي.

ونظرا للاهتمام المتزايد بدور القيم وأثرها على التنظيم في المؤسسات الاقتصادية تأتي هذه الدراسة مقسمة إلى خمسة فصول محاولا من خلالها مراعاة الجوانب المنهجية والنظرية للدراسة، مع عدم التفريط بالجانب الميداني، حيث تضمن الفصل الأول البناء المنهجي للدراسة وجاء فيه ذكر أهم الأسباب والدوافع التي دفعت بالباحث لاختيار هذا الموضوع مع التعريف بالأهمية العلمية للدراسة والأهداف المسطرة والمرجو تحقيقها، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة واقتراح فروض بحثية كإجابات للأسئلة التي حملتها الإشكالية، وتحديد المفاهيم وبعض الدراسات السابقة التي كانت ذات صلة بموضوع البحث والمقاربة النظرية للدراسة، بعدها جاء الجانب النظري والذي احتوى على فصلين الأول تناول التنظيم في مقارنة سوسيو نظرية وعوامل بناء النسق القيمي للعامل، إضافة إلى التعرض للمصادر التاريخية التي ساهمت في تكوين الثقافة الجزائرية وأهم المراحل التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ما بعد الاستقلال، أما الفصل الثالث فقد جمع بين القيم والعلاقات الاجتماعية والانتماء التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية، حيث تم دراسة كل متغير على حدى

مع التركيز على علاقة البعد القيمي بهذه المتغيرات في مقارنة تحليلية لعلاقة النسق القيمي بباقي المتغيرات.

وفيما يخص الجانب الميداني فقد تضمن فصلين، الأول احتوى التعريف بميدان الدراسة والمنهج الذي تم اعتماده وأدوات جمع البيانات إضافة إلى طريقة اختيار العينة وخصوصياتها مع التعريف بخصائص الثقافة المحلية لولاية برج بوعريريج، والفصل الثاني تضمن مناقشة وتحليل النتائج مع تناول بيانات كل فرضية على حدى، وفي الأخير النتيجة العامة وخاتمة الدراسة وقائمة المصادر والمراجع والملاحق.



الفصل الأول

البناء المنهجي للدراسة



تمهيد:

تفرض التقاليد العلمية والأكاديمية على كل باحث جملة من الضوابط قبل البدء في أي دراسة ومنها ضبط التصور العام والنظري لدراسته من خلال تحديد مراحل وخطوات البحث في شكل بناء تصوري للموضوع المبحوث، ولأجل ذلك يأتي هذا الفصل لتحقيق هذا الغرض، حيث نقوم فيه بتوضيح أهمية هذه الدراسة ودواعي اختيارها، ثم محاولة طرح الإشكالية وتبيان الأهداف المراد الوصول إليها أو بلوغها، وكذا ضبط المفاهيم الأساسية للدراسة، إضافة إلى عرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيم والتنظيم واعتماد مقارنة نظرية للبحث.

أولاً- أهمية موضوع الدراسة و دواعي اختياره:

1-أهمية موضوع الدراسة :

تكمن أهمية هذا البحث في محاولة إثارة العديد من النقاط والتعرض لها بالدراسة والتحليل، وفي مقدمتها التعرف على بنية ذلك المجتمع المصغر(المؤسسة) كفضاء اجتماعي تتلاقى فيه القيم والثقافات لا كمفهوم جغرافي يسوده الجماد، مع الكشف عن بعض الخصوصيات الثقافية للمجتمع الجزائري وعلاقتها بالتنظيم داخل المؤسسة الاقتصادية، في ظل وجود علاقة وترابط وثيق بين القيم الثقافية للعامل وسلوكه التنظيمي داخل المؤسسة ومخرجاتها، إضافة إلى الكشف أيضا عن ذلك الجانب الكامن الذي يختفي وراء المعطى المادي للعامل في شكل سلوكيات وأفعال أنتجها التفاعل عبر شبكة من العلاقات داخل المؤسسة.

ختاما فإن أهمية هذه الدراسة تتجلى في التعريف بأثر القيم الثقافية على التنظيم باعتبارها أهم السمات والدلائل الثقافية والاجتماعية للمجتمع، واهم موجه ومقوم في حياة الأفراد ، وكذلك الأمر بالنسبة للتنظيم ، حيث تعمل القيم على توجيه سلوكيات أعضائه وضبط أفعالهم وترشيدها بما يخدم أهدافه.

2-دواعي و أسباب اختيار موضوع الدراسة:

إن السبب الأساسي الذي دفعني لاختيار هذا الموضوع يتكون من شقين هما: القناعة الشخصية والذاتية بدور القيم الثقافية وأثرها على مختلف أطوار ومجالات الحياة الإنسانية خاصة في مجال التنظيم، أما الشق الثاني فهو محاولة التعريف بأهمية المعطى الثقافي في شكله القيمي، إلى جانب المعطى المادي والتقني داخل المؤسسة، وترجع خلفية هذا السبب إلى مظاهر التخلف والانحطاط التي تعاني منها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية رغم عدة محاولات للرفع من مردوديتها تمثلت في دعم

الجانب التقني من خلال استيراد الآلات وأساليب التسيير الخارجية على حساب الجانب الثقافي والقيمي للمجتمع الجزائري.

ثانيا-تحديد و صياغة الإشكالية:

تعتبر المؤسسات الاقتصادية في كل المجتمعات المعاصرة أهم الدعائم الأساسية لتحقيق الهدف الأساسي الذي تتنافس من أجله كل الدول والمجتمعات البشرية، وهو التنمية في ظل التحولات العالمية التي يشهدها العالم في كل مجالات الحياة، خاصة مع الواقع الاقتصادي المتأزم والتنوع والتفاوت الثقافي والتكنولوجي المتباين الملامح والمستويات، وقد اكتسبت المؤسسات الاقتصادية هذه الأهمية من خلال تعدد أدوارها وتنوع وظائفها في المجتمع، من اقتصادية ذات بعد مادي، إلى وظائف ونشاطات اجتماعية وثقافية ذات صبغة إنسانية كانت نتاج عملية تفاعلية بين عدة عناصر في شكل متغيرات داخل المؤسسة، حيث تطور مفهوم المؤسسة من منظور اقتصادي في إطار جغرافي محدد ومحدود، إلى مفهوم نسق اجتماعي مفتوح يتفاعل مع مختلف الأنساق الموجودة في المجتمع، وينتج ثقافات وهويات اجتماعية إلى جانب سلع وخدمات مادية، بل ويتحمل جانب من المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع، ويظهر ذلك من خلال الاهتمام المتزايد الذي تشهده الساحة العلمية خاصة في مجال البحوث السوسولوجية والاقتصادية مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين، حيث أصبح النشاط المؤسساتي يشغل تصور الكثير من الباحثين والخبراء في مجال التنمية.

ومن خلال ما تقدم نستطيع أن نقول أن المؤسسات الاقتصادية في الوقت الحالي هي نسق اجتماعي يوفر فضاء تفاعلي تتلاقى فيه الثقافات والسلوكات المختلفة، ليعكس ثقافة المجتمع ويرسم دلائلها القيمية عن طريق شبكة من العلاقات الاجتماعية داخل هيكلها التنظيمي، وفق عملية تفاعلية بين أعضائه، لتكون محصلة هذه العملية قيم وثقافات جديدة ومتجددة، تخلق الانسجام والتناغم داخل التنظيم تارة، وتصنع الصراع والتوتر بين أعضائه تارة أخرى.

ولأجل ذلك كان للقيم الثقافية وهي أهم المحددات للسلوك البشري وضوابطه أثر كبير في صناعة النجاح والتميز داخل أي تنظيم، باعتبارها أهم الدلائل الثقافية داخل المحيط الثقافي والاجتماعي للمجتمع، وتتحدد هذه الأهمية من خلال ارتباط القيم بالإنسان، وهو أهم عضو في التنظيم، حيث يتأثر بما حوله من قيم ثقافية ومعايير موجودة في واقعه الاجتماعي والثقافي، وتتعدى ذلك إلى اعتبارها أحد أهم جوانب النفس البشرية، تحدد السلوك والاتجاه الإنساني، وتضبط الفعل الاجتماعي الصادر عنه، وترشده بعقلانية وتقومه.

وفي سياق الحديث عن المؤسسة الاقتصادية، ومن منطلق أن كل التحولات العالمية تدعو إلى تعزيز موقع المؤسسة الاقتصادية في البناء الاجتماعي والثقافي لأي مجتمع، نتعرض للحديث عن المؤسسة الجزائرية موضوع البحث، والتي شهدت عدة تغيرات ما بعد الاستقلال إلى غاية يومنا هذا، كان لها انعكاسات اجتماعية وثقافية على بنية المجتمع الجزائري، في شكل صدمة تحول قيمية وثقافية نعيشه اليوم، والذي كان بفضل تداخل سلسلة من العوامل والأبعاد المادية والمعنوية، غير أن ما يلفت الانتباه في المؤسسات الجزائرية ليس تميزها ونجاحاتها بين مصاف المؤسسات العالمية أو المحلية، بل كثرة المشاكل والأزمات التي تعاني منها كتنظيمات وأنساق اجتماعية، لم تكن ولم تعد تستطيع مسايرة التطور الحاصل عالميا.

والشيء المؤكد أنه لا يطول بالملاحظ التفكير كثيرا حتى يكشف أهم المشاكل التي تقف في وجه تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وعلى رأسها مشاكل التنظيم.

فقد واجهت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في مرحلة ما بعد الاستقلال إفرازات العهد الاستعماري وتداخلاتها مع الواقع الاجتماعي والسياسي والمحيط الثقافي للمجتمع والتي كانت نتيجتها ثقافة تنظيمية ذات قيم وعلاقات متعددة المشارب ومتنوعة المصادر، بداية بالتسيير الذاتي الذي جاء بعد هدم ممنهج من طرف المستدمر للبنية التحتية الاقتصادية وتخریب أسس البنية الثقافية، وتمزيق النسيج الاجتماعي الذي كان يحمل دلائل المحيط الثقافي الجامع لكل أنماط الحياة وكان لزاما على الدولة الحديثة أن تواجه قدرها المحتوم. بمنطق ثوري لا يؤمن بمحدودية الإمكانيات

بل برفع التحدي ومواجهة الأزمات، فبعد تخلي عدد كبير من المعمرين عن مراكزهم الحساسة التي كانوا يشغلونها في تنظيم وتسيير المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، خرج العمال الجزائريين ملء الفراغ الذي تركه المعمر في تسيير المؤسسات التي كانت ممثلة في بقايا مزارع كولونيلية، وبعض الورشات والإدارات التي ورثتها الدولة من تركة عهد استدماري طويل الأمد. وهو ما مهد الطريق لهذه الممارسات أمام قيادة البلاد لتجسيد نمط التسيير الذاتي للمؤسسات ميدانيا، والذي لم يكن نتيجة دراسة معمقة أو تخطيط هادف، بل كان غرضه إثبات الذات أمام فرنسا والعالم وكان الفرد الجزائري في تلك الفترة يمثل العامل والمسير لشؤون المؤسسة التنظيمية، غير أن ما يمكننا تسجيله في هذه المرحلة أن الهدف الأساسي كان تحقيق متطلبات التنظيم (مؤسسة) على حساب القيم الثقافية للعامل وتلبية احتياجاته، وبعد هذه المرحلة الزمنية التي لم تدم طويلا، ونتيجة عدة تغيرات سياسية عالمية ومحلية، خاصة بعد حركة 19 جوان 1965، عملت قيادة البلاد على تحجيم التسيير الذاتي وإفراغه من مضمونه الحقيقي واستبداله بآليات التسيير المركزي تمهيدا لتبني نموذج تنموي جديد عرفته المؤسسة والمجتمع وهو النظام الاشتراكي، الذي رافقته عدة تحولات جذرية في البنية المجتمعية على كل الأصعدة والمستويات، وكان أبرز ما حملة عمليات تأميم للبنوك والمناجم والمحروقات، وبناء المصانع والمدارس والمستشفيات، والقرى الاشتراكية، ومعها استيراد أساليب التسيير السوفياتية، وقيم وقواعد تطبيقها في المؤسسة والمجتمع خلال فترة السبعينات وتحويل المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية تؤدي جملة من الوظائف كالإنتاج والتسويق وغيرها، تحت وصاية الدولة ومراقبتها الشديدة والمباشرة، فأصبحت بذلك الدولة هي الجهة التي تملك وسائل الإنتاج وآليات التحكم والعمال تابعين لها، وقد ظل الهدف الأساسي هو تحقيق متطلبات تلك المؤسسات على حساب البنية الثقافية والاجتماعية للمجتمع، ومرد ذلك إلى طبيعة الدولة التسلطية، وتوجيه كل أجهزتها الإيديولوجية والرمزية، وحتى المادية لعملية التعبئة في علاقتها مع مختلف الفئات الاجتماعية، حيث ركزت على بعض الأبعاد الاقتصادية دون مراعاة الإمكانيات الثقافية والاجتماعية من خلال هيمنة المعطى الإيديولوجي على مؤسسات الدولة خاصة وعلى

الحياة العامة بشكل كامل، كما كان للمبادئ العامة الحظ الأوفر من الاهتمام السياسي والإعلامي في شكل شعارات ثورية تتباعد بينها المسافات وبين أرض الواقع، ولم تتنبه الدولة لقيم المجتمع الثقافية وإلى الجوانب الإيجابية التي ينطوي عليها التعدد في التركيبة المجتمعية الجزائرية بمكوناتها المناطقية والاجتماعية والثقافية.

وقد بدأ في هذه المرحلة يظهر الدور المفصلي للمؤسسة الاقتصادية في أداء وظيفة اقتصادية موجهة من طرف الدولة إلى جانب تحقيق أهداف اجتماعية ذات رؤية محددة مسبقا من طرف السلطة كذلك.

ومن هذا المنطلق يمكننا القول ظهور إزدواجية الوجود للمؤسسة الاقتصادية في البناء الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، لتأتي بعدها مرحلة إعادة الهيكلة العضوية والمالية في الثمانينات وفي تطور مفاجئ وعكس كل التوقعات شهدت المؤسسة الاقتصادية عدة تغيرات باسم المراجعة كانت بدايتها مع إعادة الهيكلة العضوية للشركات الكبرى إلى مؤسسات عمومية صغيرة قصد التحكم في تسييرها والرفع من مردوديتها، وكانت نتيجتها تضاعف عدد المؤسسات، أما هدفها فكان التخلص من حدة المركزية الشديدة في القرار القاتلة لكل مبادرة أو إبداع حسب مبررات التحول في التسيير، والتي كانت بداية لمرحلة الاستقلالية والخصوصية في التسعينات.

وبعد فشل المؤسسات العمومية في معركتها للتغلب على المشاكل البيروقراطية التي تتخبط فيها وعدم قدرتها على التخلص من العجز المالي رغم عمليات التطهير العديدة التي قامت بها الدولة، اتجهت هذه الأخيرة تدريجيا إلى تحرير الاقتصاد ودخول مرحلة اقتصاد السوق بعد منتصف التسعينات، وبهذا كانت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية مسرح تجارب للفشل بدء بسيطرة الثقافة المركزية التي ترجع إلى ثقافة وقيم القيادة الحاكمة بعد الاستقلال وأصولها العسكرية والتي عملت على تكوين المجتمع وفق ما تبنته من قيم خارجية، أبرزها قيم التسيير الاشتراكي، وصولا إلى مرحلة تبني نظام اقتصاد السوق التي جاءت بعد انهيار الكتلة الاشتراكية واندثار مفاهيم الدولة السيدة وتراجع حدة الخطاب السياسي واكتشاف الزيف الإعلامي الذي كان يسوقه الإعلام

الموجه عن حالة مؤسساتنا من مرحلة السبعينات إلى غاية التسعينات، وأنا لا أتحدث هنا عن حقوق ومكاسب اجتماعية بسيطة كان ينالها العامل الجزائري، فالمسألة أعمق من ذلك، أنا أتحدث عن التصورات والقناعات الداخلية التي تشكل تصوراتنا عن أنفسنا وعن مؤسساتنا والتي كانت مزيفة، لأنها بنيت على أساس صور مشوهة.

ومما سبق واستنادا لما أثبتته الواقع ودلت عليه النتائج يمكننا القول أن فشل المؤسسة الجزائرية في تحقيق أهدافها يرجع إلى غياب المعرفة الحقيقية والدراسة العلمية المعمقة للبنية الثقافية والقيمية للمجتمع الجزائري، والتي سيطر عليها الحس العام مع هامش من الإقصاء لكل محاولة هادفة للغوص عميقا في خصوصية هذا المجتمع الثقافية، لأن ما تم استيراده من آلات وأساليب تسيير لم تجد القبول الثقافي ولم تحقق التوازن بين متطلبات التنظيم وتحقيق أهداف أعضائه كفاعلين فيه بل وجد أن ما تم استيراده كان وفق نماذج ثقافية تتعارض مع النموذج الثقافي العام للمجتمع الجزائري في كثير من الأحيان.

وعلى أساس ما تم تقديمه نحاول في هذا الموضوع أن نتناول إحدى المشاكل داخل مؤسساتنا الاقتصادية وهي مشاكل التنظيم التي ما تزال تعرقل مسار تطور المؤسسة الجزائرية مع توضيح أثر البعد القيمي للمجتمع على النسق التنظيمي داخل المؤسسة، وقد كان التساؤل العام الذي انطلقنا منه هو:

■ كيف تؤثر القيم الثقافية على النسق التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية؟

وكانت التساؤلات الفرعية كالآتي:

○ كيف تؤثر القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية لدى العامل داخل النسق التنظيمي

للمؤسسة الاقتصادية؟

○ كيف تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة

الاقتصادية؟

○ كيف تؤثر القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية؟

ثالثا-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

■ تؤثر القيم الثقافية على النسق التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية.

الفرضيات الجزئية:

■ تؤثر القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية لدى العامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

■ تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

■ تؤثر القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

رابعا-أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو معالجة عدة جوانب بحثية للموضوع المبحوث، مع التركيز على بعض الأبعاد المحورية والتي كانت ممثلة في: محاولة التعرض لكيفية تأثير القيم الثقافية على العلاقات الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة، وكشف وجه التناقض بين القيم الثقافية التي يحملها العامل، والتي تشكل النسق التنظيمي داخل المؤسسة، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيم التنظيمية للمؤسسة على الانتماء التنظيمي للعامل وأثر القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية من خلال عدة مؤشرات، منها مسؤولية العامل الاجتماعية اتجاه مؤسسته واتجاه زملائه ومجتمعه.

كل هذه الفروع الدراسية تهدف إلى تحقيق هدف عام للدراسة وهو الكشف عن كيفية تأثير القيم الثقافية للعامل داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على التنظيم.

خامسا- ضبط المفاهيم الأساسية للدراسة:

إن أي دراسة سوسيولوجية تعتمد على التحديد الدقيق للمفاهيم ذات الصلة بالموضوع المبحوث لأن جانب تحديد المفاهيم هو أحد المداخل لفهم الظاهرة المعالجة.

الثقافة — القيم — النسق — النسق القيمي — التنظيم — المؤسسة

1-الثقافة:

إن مفهوم الثقافة يعد من أكثر المفاهيم التي تم تداولها في مختلف العلوم الإنسانية والاجتماعية، ونخص بالذكر علم الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع، وقد اكتسب هذا الاهتمام البالغ من طرف العلماء والمفكرين، نظرا لارتباطه الوثيق بالإنسان وبجياته الاجتماعية.

1-1-لغة:

يرى مالك بن نبي أن القواميس الموجودة في الوطن العربي لا تذكر كلمة ثقافة إلا لما ساء في ذلك القديمة والحديثة، بينما أن مصدر الكلمة كان موجودا وهو فعل ثقف، حيث جاء في لسان العرب في المجلد العاشر " يقال ثقف الشيء وهو سرعة التعلم، ويقول ابن دريد ثقفت الشيء حذقته"¹.

كما يقول فريد وجدي في دائرة معارف القرن العشرين المجلد الثاني " ثقف يثقف ثقافة: فطن وحذق، وثقف العلم في أسرع مدة أي أسرع أخذه، وثقفه يثقفه ثقفا: غلبه في الحذق، والثقيف: الحاذق الفطن"².

وجاء في القواميس الحديثة " ثقف ثقافة: صار حاذقا خفيفا، وثقف الكلام فهمه بسرعة"³.

والشيء الذي يمكن ملاحظته في هذه التعاريف أنها مكررة.

¹ مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر، دمشق، 2000، ص19.

² المرجع نفسه، ص19.

³ المرجع نفسه، ص19.

ونجد أن أقدم تعريف للثقافة وأكثره شيوعا وانتشارا ذلك الذي قدمه إيدوارد تايلور 1871م، في كتابه "Prinimitve culture"- مفاده أن الثقافة هي " كل مركب يشتمل على المعرفة ، المعتقدات، الفنون، القانون، العرف، وغير ذلك من الإمكانيات أو العادات التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوا في المجتمع"¹.

يقدم لنا هذا التعريف صورة عن ذلك التداخل والترابط والتفاعل بين مختلف العوامل المعرفية، العقائدية، الفنية، الأخلاقية والقانونية التي ترتبط بحياة الإنسان الاجتماعية. وهناك تعريف آخر يرى أن "الثقافة قبل كل شيء هي نتاج اجتماعي وإنساني، وهي مكتسبة ونامية ومتغيرة، بل هي كل نسيج متداخل، وهي أفكار وأعمال متباينة في المضمون ومتشابهة في الشكل، نسبية ومثالية، انتقائية وتراكمية، وآليات التفاعل تقوم على التبادل والتعاون والتماثل والإلزام والصراع"².

لقد ركز صاحب هذا التعريف على خاصية التفاعل الإنساني عندما رأى أن الثقافة هي نتاج اجتماعي إنساني، ومن البديهي أن لا يكون هناك نتاج اجتماعي إلا بالتفاعل، كما أشار إلى العديد من خصائص الثقافة مثل: الاستمرارية والنسبية والتغير، كما نذكر هنا تعريف مميز في مسيرة تطور مفهوم الثقافة لصاحبه "غي روشيه" الذي رأى أن " الثقافة هي مجموعة من العناصر لها علاقة بطرق التفكير والشعور والفعل، وهي طرق صيغت تقريبا في قواعد واضحة والتي اكتسبها وتعلمها وشارك فيها جمع من الأشخاص -تستخدم بصورة موضوعية ورمزية في آن معا من أجل تكوين هؤلاء الأشخاص في جماعة خاصة ومميزة"³.

¹ سفيان لوصيف: السياسة الثقافية في الجزائر الإيديولوجيا والممارسة، منتدى المعارف، ط1، بيروت، 2014، ص70.

² عبد الغاني عماد: سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات... من الحداثة إلى العولمة، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1،

بيروت، 2006، ص14.

³ المرجع نفسه، ص 32.

لقد قدم لنا روشيه تصورا شاملا لمفهوم الثقافة، كما استطاع أن يبرز مدى عمق تفكيره حول هذا المفهوم من خلال تطرقه إلى طرق التفكير والشعور والفعل التي هي خاصة بالإنسان. وتعرف الثقافة في الفكر الماركسي أنها " كل القيم المادية والروحية ووسائل خلقها واستخدامها ونقلها، التي يخلقها المجتمع من خلال سير التاريخ"¹.

إن هذا التعريف يوضح لنا دلائل الثقافة المادية والروحية عبر التاريخ وهي القيم. بينما يرى "مالك بن نبي" أنها: " مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته، وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه، فهي على هذا التعريف المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته"².

من خلال ما جاء في هذا التعريف يمكننا القول أن الثقافة هي كل ما يدور في المحيط الذي يعيش فيه الفرد من قيم وعلاقات وأساليب حياة تساهم في تكوين شخصيته. التعريف الإجرائي: هي مشترك إنساني ونتاج اجتماعي يكتسبه الإنسان عن طريق التفاعل مع محيطه العام.

2- القيم:

2-1- لغة:

يرى بعض الباحثين أن " كلمة القيمة التي انتشر استعمالها في عصرنا بمعنى الكلمة الفرنسية Valeur تدل أصلا على اسم النوع من الفعل (قام) بمعنى وقف، واعتدل، وانتصب، وبلغ واستوى"³.

ويرى الزبيدي أن القيمة هي: " ثمن الشيء بالتقويم"⁴.

¹ عبد الغاني عماد، المرجع السابق، ص32.

² مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر، ط4، دمشق، 1984، ص74.

³ الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص27.

⁴ الربيع ميمون، المرجع السابق، ص27.

ويشير إلى أن هذا لا يعني أن معناها مرادف لمعنى الثمن ، حيث يؤكد على وجود فرق بين القيمة والثمن " حين يجعل التقويم قيما لثمن الشيء في تعريفه "1.

ويظهر ذلك فيما أوضحه التهاوني حين يقول: " الثمن هو ما اتفق عليه العاقدان في البيع ويكون مساويا للقيمة، وزائدا عليها، وناقصا عنها"2.

ويتضح من خلال هذه التعريفات المعنى الاقتصادي للقيمة، كما جاء في قول العرب أن " قيمة كل امرئ ما يحسنه "3.

وفي لسان العرب " صفة قيم إنما تعني المستقيم "4.

ويمكن لنا إذا تتبعنا مسار استعمال كلمة قيمة ومصادرها أن نجد الكثير من المعاني، فمثلا: " قول ما له قيمة، إذا كان لا يدوم ولا يثبت على شيء، ومنها أيضا وصف الإنسان أو الشيء أو العمل، أو الدين بكونه قيما، يعني مستقيما، فالإنسان القيم هو المستقيم، وكذلك الديانة القيمة"5.

وقد ورد في القرآن الكريم العديد من الآيات القرآنية التي فسرت على أساس أن صفة القيم تعني المستقيم، والديانة القيمة تعني المستقيمة في آيات عدة منها: قوله تعالى: ﴿ إِنَّ عِدَّةَ الشُّهُورِ عِنْدَ اللَّهِ اثْنَا عَشَرَ شَهْرًا فِي كِتَابِ اللَّهِ يَوْمَ خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ مِنْهَا أَرْبَعَةٌ حُرُمٌ ذَلِكََ الدِّينُ الْقَيِّمُ فَلَا تَظْلِمُوا فِيهِنَّ أَنْفُسَكُمْ وَقَتِلُوا الْمُشْرِكِينَ كَافَّةً كَمَا يُقْتَلُونَكُمْ كَافَّةً وَعَلِمُوا أَنَّهُم مَعَ الْمُتَّقِينَ ﴿٣٦﴾ 6.

قَالَ تَعَالَى: ﴿ مَا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِهِ إِلَّا أَسْمَاءٌ سَمَّيْتُمُوهَا أَنْتُمْ وَءَابَاؤُكُمْ مِمَّا أَنْزَلَ اللَّهُ بِهَا مِنْ سُلْطَانٍ إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ أَمَرَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ ذَلِكََ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٦﴾ 7 . قَالَ

1 الربيع ميمون ، المرجع السابق، ص 27.

2 المرجع نفسه، ص 27.

3 عبد الله الفيبي، نقد القيم مقارنات تخطيطية لمنهج علمي جديد ، مؤسسة الانتشار العربي، ط1، بيروت، 2006، ص22.

4 المرجع نفسه، ص22

5 الربيع ميمون، المرجع السابق، ص27.

6 سورة التوبة ، الآية 36.

7 سورة يوسف ، الآية 40

قَالَ تَعَالَى: ﴿فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾﴾.¹

قَالَ تَعَالَى: ﴿فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْقَيِّمِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَ يَوْمٌ لَا مَرَدَّ لَهُ مِنْ اللَّهِ يَوْمَئِذٍ يَصَّدَعُونَ ﴿٣١﴾﴾.²

قَالَ تَعَالَى: ﴿قُلْ إِنِّي هَدَيْتَنِي رَبِّيَ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ دِينًا قِيمًا مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَتْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴿٣٢﴾﴾.³

"وفسرت صفة القيم هنا أنها المستقيم الذي لا زيغ فيه ولا ميل عن الحق، وقول الله تعالى:

﴿فِيهَا كُتِبَ قِيمَةٌ﴾، فقد قال الزجاج أي مستقيمة تبين الحق من الباطل على استواء وبرهان"⁴.

2-2-إصطلاحاً:

يعد مفهوم القيم من أهم المفاهيم التي اختلف العلماء والمفكرون في تحديد تعريف واضح للعالم لها، حسب المنطلقات النظرية والفكرية لكل مفكر، وقد قدم العديد من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا مجموعة من التعاريف نذكر منها:

-تعريف لـ " علي عبد الرزاق جليبي " الذي يعرف القيم بأنها " مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي والتي تمثل موجهاً للأشخاص نحو غايات ووسائل لتحقيقها، أو أنها أنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص بديلاً لغيرها، وتنشأ هذه الموجهاً بين الشخصية والواقع الاجتماعي، الاقتصادي والثقافي، وتفصح القيم عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والسلوك الفعلي والعواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة"⁵.

يبين لنا هذا التعريف ما تتصف به القيم من خصائص تميزها كالاتمرارية والنسبية وأيضاً مظاهر الدلالة عنها في المواقف والاتجاهات والسلوك الإنساني اللفظي والفعلي.

¹ سورة الروم، الآية 30.

² سورة الروم، الآية 43.

³ سورة الأنعام، 161.

⁴ عبد الله العفيفي، مرجع سابق، ص23.

⁵ علي عبد الرزاق جليبي: دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة، د.ط، الإسكندرية، ص134.

ويرى "كوبر Cooper" 1982 أن القيم هي: " معتقدات تحدد كيف يجب أن نتصرف وأهمية أهدافنا"¹.

إن هذا التعريف يعتبر أن القيم هي محددات للسلوك (كيف يجب أن نتصرف) كما نجد أن هرتزler "Hertzler" 1946: رأى أن " القيم هي تقديرات لمعاني وأهمية الأشياء والأعمال والعلاقات اللازمة لإشباع حاجات الفرد الفيزيولوجية والاجتماعية"². يقدم لنا هذا التعريف القيم على أنها مجموعة من الأحكام (تقديرات) اتجاه المعاني والأشياء اللازمة من أجل إشباع حاجات الفرد.

وهناك من يرى أن " القيم ما هي إلا انعكاس للأسلوب الذي يفكر الأشخاص به في ثقافة معينة، وفي فترة زمنية معينة. كما أنها هي التي توجه سلوك الأفراد وأحكامهم واتجاهاتهم فيما يتصل بما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه، في أشكال السلوك في ضوء ما يضعه المجتمع من قواعد ومعايير، وقد تتجاوز الأهداف المباشرة للسلوك إلى تحديد الغايات المثلى في الحياة"³.

إن الملاحظ في هذا التعريف أنه يقدم لنا القيم بأنها موجّهات لسلوكات الأفراد وأحكامهم اتجاه ما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه من أشكال السلوكات التي يوجدها المجتمع. فيما يعرفها "توفيق السمالوطي" بأنها: " الخصائص المرغوب فيها التي توجه السلوك الاجتماعي على أساس أن ما يحكم السلوك والعلاقات هي ما يتوقعه الناس طبقاً لنظام القيم أو موجّهات السلوك"⁴.

¹ ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة للبحوث، د.ط، الرياض، 1993، ص129.

² المرجع نفسه، ص129.

³ عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، سلسلة عالم المعرفة، عدد 160، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1992، ص14.

⁴ نبيل توفيق السمالوطي: الدين والبناء الاجتماعي، ج1، دار الشروق، جدة، 1981، ص ص 83، 84.

إن هذا التعريف لا يختلف عن سابقه فهو إضافة إلى اعتبار القيم موجه للسلوك الاجتماعي، يرى أنها نظام قائم يضمن للإنسان تصورا لما هو مرغوب فيه ويتوقعه من سلوك وعلاقات.

وتعرف القيمة أيضا بأنها " نموذج ذهني نسبي من المعتقدات والتصورات — الإيجابية أو السلبية — منسوجة حول شيء، أو معنى، أو نمط سلوكي. يتحكم في نفوس الناس، وطرائق تفكيرهم، وأحكامهم، واختياراتهم ومواقفهم وتصرفاتهم، وذلك بصفة مستمرة نسبيا. وترتب عليه نظرة المجتمع الإيجابية أو السلبية إلى أفراده، ومن ثم فإنه يسهم في تنظيم شبكة العلاقات الحيوية التي تحدد هوية الإنسان، ومعنى وجوده، وغاياته فيما بينه وبين نفسه، ثم بينه وبين الآخرين والمؤسسات والواقع العام، مكانا وزمانا"¹.

يمثل هذا التعريف جانب من الشمولية في تعريف القيمة وما تتركه من أثر في المجتمع، وما يترتب من ردة فعل المجتمع اتجاه صاحب القيمة، وكيف تسهم في تنظيم شبكة العلاقات للفرد داخل المجتمع العام.

وفي الأخير "يظهر لنا عندما نعمق التفكير في هذا الموضوع أن القيمة لا تدركها الحواس وإنما لا تقبل الحصر في مكان، وأنها فوق كل تعين، ومع هذا فإنها كل شيء والمبدأ الخفي الذي يجعله قابلا للرجبة فيه، ويميل بنا إليه. فالحق، والخير والجمال التي تضفي على الأشياء قدرها نشعر بحدوها لنا في أعماق وعينا"².

التعريف الإجرائي: هي تلك التقديرات التي يحملها الإنسان وتؤثر في سلوكه واختياراته، وتوجه عمليات الانتقاء التي يقوم بها في مختلف المجالات المتعلقة بالحياة العامة، ويكون مصدرها الإطار العام للمجتمع.

بعد محاولة تحديد مفهوم القيم لا بد أن نشير إلى أن هناك العديد من المفاهيم التي لها صلة بمفهوم القيم، ومن هذا المنطلق ينبغي أن نميز بينها وبين مفهوم القيم، ومنها: المعايير والاتجاهات والطرائق الشعبية والقانون.

¹ عبد الله الفيبي، المرجع السابق، ص21.

² الربيع ميمون، مرجع سابق، ص42، 43.

إن " المعيار norm من اللفظة اللاتينية norma، وهو مقياس أو قواعد يسير بمقتضاها في السلوك وهي عناصر ثقافية يحكم من خلالها على السلوك بأنه مقبول أو غير مقبول اجتماعيا، وفي ضوء ذلك فالمعيار ليس متوسطا إحصائيا للسلوك الفعلي، وإنما هو تحديد ثقافي للسلوك المرغوب فيه"¹.

ويعرف المعيار أيضا بأنه: " مادة أو مقياس أو نمط للسلوك، وبذلك تكون المعايير الاجتماعية قواعد للسلوك أو بمعنى آخر مقاييس من خلالها يحكم على السلوك بأنه مقبول أو غير مقبول اجتماعيا، والمعيار بهذا المعنى ليس متوسطا إحصائيا للسلوك الفعلي ولكنه ببساطة تحديد ثقافي للسلوك المرغوب فيه"².

كما تعني المعايير " تلك القواعد Rules أو أنماط السلوك Patterns of Behavior التي تحددها ما هو متوقع ومعتاد وصواب أو مناسب في موقف معين، وترشد الإنسان إلى ما يجب أن يعمل أو يفكر في موقف معين وأكثر من ذلك ما يشعر به"³.

من خلال ما تم تناوله حول مفهوم المعايير والتي جاء في أغلبها أن المعايير عبارة عن قواعد للسلوك يمكن من خلالها تحديد ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعيا نجد أن هناك علاقة تبادلة بين القيم والمعايير تتمثل في كون الأولى " تحدد التفضيلات الاجتماعية Social Preferences في حين أن المعايير تحدد الالتزامات الاجتماعية Social Prexniptions اتجاه هذه التفضيلات"⁴.

فالقيم توجه السلوك، بينما تحدد المعايير ما هو مقبول من قيم وسلوك أو غير مقبول اجتماعيا وفق القواعد والأحكام والمقاييس المتمثلة في الالتزامات الاجتماعية.

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الثقافة دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص155.

² محمد أحمد بيومي: علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011، ص 49.

³ محمد فؤاد حجازي: البناء الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1979، ص19.

⁴ علي عبد الرزاق جليبي، مرجع سابق، ص136.

يعرف العالم " ألبورت G.Allport " الاتجاه بأنه " حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، تنتظم من خلالها خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات التي تستثيرها هذه الاستجابة"¹.

ولكي نميز الفرق بين القيمة والاتجاه نذكر بعض الخصائص المميزة للقيمة عن الاتجاه منها: "

- القيمة تعبر عن معتقد وحيد، في حين أن الاتجاه يشير إلى تنظيم لعدد من المعتقدات حول موضوع معين.

- القيمة تتسامى عن الموضوعات والمواقف، في حين أن الاتجاه مرتبط بموقف محدد أو موضوع بالذات.

- القيمة هي مستوى Standard بينما الاتجاهات ليس مستويات للحكم.

- قيم الفرد تتعدى بمدى ما اكتسبه من معتقدات حول أنماط السلوك المفضلة، وما كونه من اتجاهات حصرها حول المواقف أو الموضوعات، ومن ثم يقل عدد القيم نسبيا، بينما يزداد عدد الاتجاهات.

- القيمة تحتل مكانة مركزية أكثر من الاتجاهات داخل التكوين الشخصي والنسق المعرفي للأفراد، ومن ثم فهي محددات الاتجاهات"².

يتضح لنا من خلال ما سبق أن الاتجاه يرتبط ارتباطا وثيقا بالحالة العصبية والنفسية للأشخاص اتجاه مختلف المواقف والمواقع والسلوكات السائدة في المجتمع بدافع من الاستعداد والتأهب نحو هذه الموضوعات وفق عملية تفاعل بين الفرد من خلال استجابته، والموضوع الذي

¹ خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص101.

² أحمد مصطفى خاطر: تنمية المجتمعات المحلية، نموذج المشاركة في إطار ثقافة المجتمع ، المكتب الجامعي الحديث، الأزرابطة ،

الإسكندرية، مصر، 1999، ص193-194.

قد يكون سلوك أو موقف أو مكان يحمل الفرد على التصرف بطريقة دون أخرى بالقبول أو الرفض مثلا.

2-5- القيم والطرائق الشعبية:

تعرف الطرائق الشعبية على أنها: " مجموعة من العادات التي تأصلت عن طريق التكرار، ولها علاقة مباشرة بالحاجات الفردية للإنسان، إنها أنماط متكررة من السلوك نُجِمت عن محاولات التكيف من خلال أسلوب المحاولة والخطأ، وإذا ما تطورت الطرائق الشعبية فإنها تصبح أعرافا لها طبيعتها الإلزامية، ويعد الخروج عليها خروج على قوانين المجتمع غير المكتوبة الشفهية"¹.

2-6- القيم والقانون:

إن السلوك الجمعي والعرف لا يمكن أن يضمنا في المجتمعات مستوى عادي للجماعة دون انحراف، إلا إذا توافر في المجتمع عنصر القانون، والقانون هو مجموعة قواعد اجتماعية تستخدم القوة أو تهدد باستخدام القوة وتوقيع العقوبة والجزاء بطريقة قانونية، ويتم ذلك من خلال أساليب معروفة ومحددة من قبل لتنظيم العلاقة وتحقيق العدالة بين الأفراد، وتعترف محاكم الدولة بالقواعد القانونية وتشرحها وتطبقها. وهي قواعد ملزمة للأفراد، ومن يخرج عليها يلقي العقاب على يد الدولة، ومن ثمة فإن القانون وسيلة للضبط الاجتماعي على مستوى المجتمع ككل.

والقانون يخضع للتغيير، وفي هذا الخصوص قرر دين روسكو باوند Dean Roxoe Pound

أن القانون يجب أن يكون ثابتا ومستقرا، ومع ذلك فهو لا يستطيع أن يبقى ثابتا دون تغيير.

وهناك فارق بين القواعد القانونية والقواعد الأخلاقية، فالأولى تحدها الدولة تحديدا دقيقا أما القواعد الأخلاقية فمن يخرج عليها لا يلقي العقاب من الدولة، فليست هناك سلطة خاصة تصدر الأوامر للناس بأن يرفعوا القبعات احتراما للسيدات أو أن يدفعوا الاكراميات لخدم المطاعم أو لجعل المقابلات يوم الخميس أو يوم الجمعة أو يوم الأحد، أو الخروج إلى الحدائق العامة يوم شم

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 156-157.

النسيم، وإنما يواجه من يخرج على هذه القواعد الأخلاقية بالضمير الأخلاقي الذي يتبدى في التويخ والسخرية والاحتقار من جانب أفراد المجتمع، ودون سلطة رسمية من جانب الدولة.

والقانون لا يعاقب على النية إلا بقدر ما يصدر عن الشخص من أفعال، أما الأخلاق فيعاقب عليها، فالقانون مثلا لا يعاقب على الحسد أو احتقار الآخرين، وكثير من القواعد الأخلاقية قد تصبح قوانين، وبالعكس هناك قوانين قد يعدل عنها المشرع فيلغيها، لأنها لم تكن ذات فائدة، كذلك يعتبر الدين مصدرا للقوانين وقد برهن فوستيل دي كولانج Fustel De Colange على ذلك وأبان أن الشعوب البدائية لم تكن لتطع القانون إلا عند الآلهة.

ويختلف القانون عن العادات في أن القانون عبارة عن قواعد معروفة ومكتوبة، أما العادات فهي قواعد غير مكتوبة، وقد تتطور العادات فتصبح قانونا تنفذه السلطة، هذا وتعتبر العادات أحد مصادر القانون، فمثلا تعتبر العادات أحد مصادر القانون الإنجليزي وهي أساس مجموعة من أهم مبادئ القانون العام.

وقد مهدت العادة الجمعية لظهور بعض القوانين التجارية مثل مهلة الثلاث أيام لسداد الحساب المطلوب أو إدخال التسعيرة في القانون، كذلك فإن العادة الجمعية في الولايات المتحدة الأمريكية الخاصة بالفرقة العنصرية بين البيض والزوج في الحقوق السياسية أدت إلى إلغاء بعض أحكام الدستور، وقد يخلق القانون عادات جمعية مثل القوانين التي تنظم ساعات العمل أو تفرض استكمال الشروط الصحية.

هذا والقانون يعلو على العادات، إذ يمكن أن تلغيها المحاكم، بل وتعاقب من يقوم ببعضها فارتفاع نسبة الجرائم في صعيد مصر نتيجة عادة الأخذ بالثأر أدت إلى قيام قانون بمعاينة من يفعل هذه العادة¹.

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 163، 164، 165.

يعتبر مفهوم النسق من أكثر المفاهيم السوسولوجية تداولاً وانتشاراً في حقل الدراسات الاجتماعية، وقد حاول العديد من المفكرين والباحثين الاجتماعيين تحديد مفهوم النسق واضعين بذلك عدة تعريفات تختلف باختلاف رؤى الباحثين حول هذا المفهوم .

" وكلمة نسق في اللغات الأوروبية مصدرها كلمتان يونانيتان هما: Strema, syn أي وضع أشياء بعضها مع بعض في شكل منظم منسق، والنسق هو مجموعة الوحدات المترتبة ترتيباً مخصوصاً والمتصل بعضها ببعض اتصالاً به تنسيق، لكي تؤدي إلى غرض معين، أو لكي تقوم بوظيفة خاصة"¹.

يبين لنا هذا التعريف أهم الخصائص التي يمتاز بها النسق وهي الترتيب بين مختلف وحداته بشكل مقصود والتنسيق فيما بينها من أجل تحقيق الهدف الذي وجد من أجله النسق وهو الغرض الذي يؤديه.

- ويعرفه ولمان بأنه : " مجموعة من العناصر لها نظام معين ، وتدخل في علاقات مع بعضها بعضاً لكي تؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد"².

يؤكد ولمان في هذا التعريف على العلاقة المتداخلة بين العناصر المكونة للنسق لكي يؤدي النسق الوظيفة التي وجد لأجلها

- كما يرى وارن أن النسق: " مجموعة من الأشياء أو الوقائع المترابطة فيما بينها بالتفاعل أو الاعتماد المتبادل"³.

يشير هذا التعريف إلى إحدى الخصائص الأساسية للنسق وهي التفاعل بين مختلف العناصر وهي نتيجة للعلاقة التي تربط أجزائه، وعموماً نجد أن " النسق يشتمل على ما يأتي:

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص 36.

² مرجع نفسه، ص 36.

³ المرجع نفسه، ص 36.

- أنه عبارة عن مجموعة أجزاء أو عناصر الكل.
 - أن هناك علاقات وتفاعلات قائمة بين هذه العناصر.
 - أن هذه العناصر تعمل معا لكي تؤدي وظيفة معينة.
 - أن النسق يختلف مستوى تعقيده le vel of complitg ودرجة شموليته (من الاتساع إلى الضيق)، فقد تكون وحداته كبيرة العدد أو محدودة¹.
- كما أن النسق "عبارة عن مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها لكي تؤدي وظيفة معينة ويسهم كل منها بوزن معين حسب أهميته ودرجة فاعليته داخل النسق"².
- ويعرف قاموس علم الاجتماع النسق بأنه: "تنظيم ينطوي على أجزاء مترابطة تتميز بالاعتماد المتبادل وتشكل وحدة واحدة، على أن النسق يعتبر نموذجا تصوريا يستخدم لتسيير فحص الظواهر المعقدة وتحليلها، وعلى الرغم من أن النسق يمثل تجريدا من نسق أكبر منه، إلا أنه يعالج كما أنه لم يكن جزء من كل"³.
- التعريف الإجرائي: هو عبارة عن مجموعة من الوحدات أو العناصر تمتاز بالترتيب والتساند فيما بينها، يؤدي تفاعلها إلى تحقيق أهداف ووظائف محددة.

4-النسق القيمي:

يعتقد الكثير من الباحثين والعلماء أنه لا يمكن دراسة قيمة بمعزل عن باقي القيم الأخرى وأن "فكرة نسق القيم انبثقت من تصور مؤداه أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى، فهناك مدرج أو نسق هرمي تنتظم به القيم مرتبة حسب أهميتها بالنسبة للفرد والجماعة"⁴.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة ، المرجع السابق، ص30.

² المرجع نفسه، ص36

³ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص442.

⁴ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق ، ص52.

وقد ورد في قاموس علم الاجتماع تعريف النسق القيمي بأنه " نموذج منظم للقيم في مجتمع أو جماعة ما وتتميز القيم الفردية فيه بالإرتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض، وتكون كلا متكاملًا، هذا ويحدد النسق القيمي إطار لتحليل المعايير والمثل والمعتقدات والسلوك الاجتماعي"¹.

ورأى عبد الرزاق جليبي أن نسق القيم " يشير إلى القيم التي يتبناها المشاركون في النسق الاجتماعي كموجهات سلوكهم، وهذه القيم هي المسؤولة عن التوازن والوحدة، كما أنها تحقق التماسك و تمنح الفعل الاجتماعي شكلا وتعطيه معنى"².

يؤكد هذا التعريف على ارتباط النسق القيمي بالمجتمع ويشير إلى خاصية التساند والتكامل التي يتصف بها النسق إضافة إلى ذلك يذكرنا بإحدى الوظائف الأساسية للقيم كموجهات للسلوك والفعل الاجتماعي، وهذا ما ذهب إليه عبد اللطيف محمد خليفة من خلال تعريفه لنسق القيم على أنه: " عبارة عن البناء أو التنظيم الشامل لقيم الفرد، وتمثل كل قيمة في هذا النسق عنصرا من عناصره. وتتفاعل هذه العناصر معا لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد"³.

إضافة إلى ما سبق الإشارة إليه من خصائص النسق القيمي ووظائفه في التعريفات السابقة نجد أن هذا التعريف يبرز إحدى السمات الأساسية داخل النسق، وهي التفاعل بين عناصر القيم الذي يؤدي في النهاية إلى أداء إحدى الوظائف بالنسبة للفرد على العموم فإن النسق القيمي لا يأخذ شكلا هندسيا أو هندسة شكل بمقاييس مادية معلومة باعتباره بناء وتنظيما للعناصر، لأنه يتعلق بالإنسان الذي هو مزيج معقد من المادية والروحانية الوجدانية التي يصعب ترويضها لأنها جملة من المشاعر والأحاسيس التي تتأثر بالوجدان والمحيط الخارجي وتتعدد مشارب وأطر تحديد النسق القيمي وفق عدة قوالب فكرية وثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية لتكون محصلة تفاعلها نسق قيمي إما يحظى بالقبول من طرف المجتمع أو الرفض.

¹ محمد عاطف غيث، المرجع السابق، ص469.

² عبد الرزاق جليبي، المرجع السابق، ص187.

³ عبد اللطيف محمد خليفة، المرجع السابق، ص54.

التعريف الاجرائي: هو ذلك النموذج من القيم التي يحملها الإنسان وتوجه سلوكه وأفعاله، ويمتاز بالترابط والتفاعل.

5-التنظيم:

لقد تعرضت الكثير من الدراسات السوسيولوجية للتنظيم كظاهرة معقدة وبالغة الأهمية في حياة الفرد والجماعية، محاولة تحديد مفهوم التنظيم الذي دارت حوله الكثير من التعاريف منها: أن " التنظيم يعني في الاستعمال العام وضع نوع من النظام في مخزون من الموارد المختلفة لكي نجعل منها أداة أو آلة في خدمة إرادة تسعى إلى تحقيق مشروع معين"¹.

إن هذا التعريف يجعل التنظيم عبارة عن نظام يوضع وفق إرادة معينة داخل مخزون من الموارد المادية والمعنوية لأجل تحقيق مشروع أو هدف معين.

ويتصور بارسونز التنظيم "بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات، وأن هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع. على أن بارسونز لا يذهب إلى حد المطابقة بين التنظيم والمجتمع، فلقد أوضح أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى لتحقيقها، وأن تحقيق هذه الأهداف يفرض وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف، أي أن وضوح الأهداف وتوافر الإجراءات يمنحان التنظيم طابعا يميزه على حد ما عن المجتمع"²

وفي تعريف آخر يرى صاحبه أن التنظيم : " هو وحدة اجتماعية أو جماعة يرتبط أعضاؤها فيما بينهم من خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم الاجتماعية والمعايير"³.

لقد تضمن هذا التعريف خاصيتين أساسيتين للتنظيم هما وجود العلاقات الاجتماعية والتي تحددتها القيم والمعايير.

¹ ريمون بودون و ف بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1، الجزائر، 1986، ص199.

² طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص23.

³ السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط2، مصر، ص8.

كما أن "نيومان" يعرف التنظيم بأنه: "عملية تشمل تقسيم وتجميع والعمل الواجب تنفيذه في وظائف مفردة، ثم تحديد العلاقات المقررة بين الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف"¹.
التعريف الإجرائي: هو كيان مركب من مجموعة من الموارد المادية والأفراد تربطهم شبكة من العلاقات ويسعى وفق إرادة معينة إلى تحقيق أهداف محددة عن طريق إجراءات تنظيمية تحدد المهام والوظائف التي يشغلها الأفراد داخل التنظيم.

6- المؤسسة:

لم تكن المؤسسة بحد ذاتها محل اهتمام علماء الاجتماع، بل اهتموا بما تصدره من نتائج اجتماعية كمحصلة لما يدور فيها من تفاعل بين العمال، إلا أن ظهور الأزمات الاقتصادية والاجتماعية مع بداية سبعينات القرن الماضي، خاصة البطالة التي أدت إلى تغيير نظرة المفكرين والباحثين السوسيولوجيين اتجاه المؤسسة، وأصبح ينظر إليها على أنها إحدى الدعائم الأساسية للمجتمع كأفراد وجماعات.
وبهذا ظهرت الكثير من التعريفات للمؤسسة حسب تعدد المداخل الفكرية التي تناولت هذا الموضوع.

وبما أن موضوع بحثنا يتمحور حول القيم الثقافية وأثرها على التنظيم داخل المؤسسة سيقصر تعريفنا لمؤسسة على أنها فاعل اقتصادي ونظام اجتماعي ثقافي.

6-1- المؤسسة كفاعل اقتصادي:

تعرف المؤسسة من منظور اقتصادي على أنها: "الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي. والمؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الانتاجي والنشاطات المتعلقة به، من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها"².

¹ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 25.

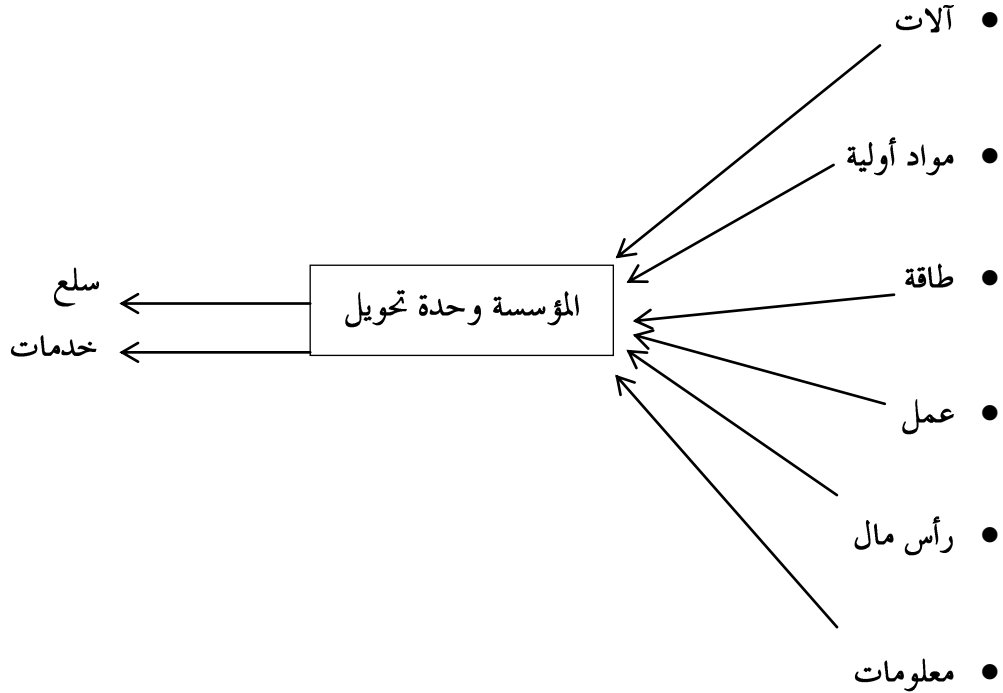
² عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، الجزائر، 2007، ص25.

ويعرفها مكتب العمل الدولي بأنها: "مكان لمزاولة نشاط اقتصادي، ولهذا المكان سجلات مستقلة"¹.

كما تعرف المؤسسة كونها: "وحدة اقتصادية، قانونيا مستقلة، منظمة لإنتاج السلع والخدمات (المحيط)"².

لقد ركزت التعريفات الثلاثة السابقة على الوظيفة الأساسية للمؤسسة كفاعل اقتصادي وهي إنتاج السلع والخدمات وباقي النشاطات المتعلقة بها كالتخزين والشراء والبيع، وبهذا المنظور الضيق يمكننا اعتبار المؤسسة نسقا يعمل من أجل الإنتاج المادي فقط.

الشكل رقم (01) المؤسسة وحدة تحويل



مخرجات Outputs

مدخلات Inputs

المصدر: بوذراع فوزي ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم

الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، الجزائر، 2014، ص33.

¹ عمر صخري، المرجع السابق، ص 25.

² بوذراع فوزي، ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، الجزائر، 2014، ص33.

6-2- المؤسسة كنظام اجتماعي ثقافي:

لم تعد المؤسسة مصدر لإنتاج السلع والخدمات فقط في العصر الحالي، بل أصبح ينظر لها كنسق اجتماعي مفتوح يجمع مختلف الفاعلين الاجتماعيين الذين يتفاعلون فيما بينهم وفق ما يحملونه من قيم ومعايير ، وما هو سائد من القواعد داخل المؤسسة، حيث أصبحت المؤسسة عبارة عن مجتمع مصغر له عدة خصائص اجتماعية وثقافية.

وبهذا الصدد تعرف المؤسسة على أنها: "عبارة عن إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه، توحيد وتنسيق جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة، كما يمكن اعتبارها بأنها نظام مستقل أنشأ من أجل غايات معينة ومحددة حسب طبيعة المؤسسة، وهي مفتوحة على النظام الاقتصادي والذي من خلاله تحصل على عوامل الانتاج وتؤثر فيه عن طريق منتجاتها، وهي مسيرة من طرف مجموعة بشرية منظمة، وتشكل خلية اجتماعية خاصة لها وسائل قانونية ومالية ومادية وهي أيضا مركز اتخاذ القرارات"¹.

أما سيمون فقد رأى أن: " المؤسسة هي مركز للحياة الاجتماعية، حيث أن الأفراد يقضون ثلث أو أكثر من حياتهم في المنظمات المتواجدة في المجتمع ، وبطبيعة الحال المؤسسة هي إحدى هذه المنظمات"².

بينما يعرفها آخر على أنها: " مجموعة من الأشخاص مندمجين في وحدة اقتصادية أو اجتماعية قانونية لتحقيق هدف مشترك من خلال تجميع الموارد المادية والبشرية الضرورية لذلك واستغلالها استغلالا عقلانيا"³.

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن نسق اجتماعي يجتمع فيه مجموعة من الموارد المادية والبشرية ويتميز بالعقلانية والرشاد، ويسعى إلى تحقيق أهداف محددة وواضحة.

¹ نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص11، 12.

²J.G. March et H.A Simon, les organisations, Edition, Dunod, Paris, 1979, p2.

³ ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص120.

سادسا-الدراسات السابقة:

1-الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأجنبية السابقة الأولى:

أنجزها الباحث عبد الله عقله نجلي الخزاعله، بعنوان "الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية"، دار الحامد ، الأردن، 2009 .

وتمحورت إشكالية هذا البحث حول الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية الذي يعانيه مدير المدرسة الثانوية العامة في الأردن أثناء عمله وأثره على الأداء الوظيفي حسب التساؤل العام الذي مفاده: ما علاقة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية للأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن؟

وكانت التساؤلات الفرعية للدراسة كالاتي:

- ما درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، تعزى إلى كل من : المؤهل العلمي والخبرة ، وموقع العمل ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، تعزى إلى كل من : المؤهل العلمي والخبرة وموقع العمل ؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين في المدارس الثانوية العامة في الأردن؟
- وكان الهدف من الدراسة التعرف على درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن، وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من خلال الإجابة على الأسئلة السابقة.
- قام الباحث باستخدام المنهج المسحي الارتباطي في دراسته باعتباره المنهج الملائم لغايات تحقيق أهداف البحث، مع توظيف أداة قياس الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية وكذلك أداة قياس الأداء الوظيفي.
- أما عينة البحث فقد تكونت من 370 مدير ومديرة، منهم 165 مديرا و205 مديرة من مختلف مديريات التربية والتعليم في الأردن، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، حيث جرى اختيار 30% من مجتمع البحث المكون من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة بالأردن للعام الدراسي 2006/2005 والبالغ عددهم 1235، منهم 545 مديرا و690 مديرة، وكانت أهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة:
- وجود مستوى متدني من الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية ومبررات هاته النتيجة أن معظم مديري المدارس الثانوية من ذوي الخبرة الطويلة، وبحكم الثقافة التي يحملونها والتعليم الأكاديمي والمؤهلات العلمية لهم.
- أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية كما يسراه المديرون أنفسهم كان متوسطا.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية، تعزي لمتغير (المؤهل العلمي)، في حين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعود لمتغيري (الخبرة الإدارية، وموقع العمل).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة ، موقع العمل) على مجالات الأداء الوظيفي والأداء الوظيفي ككل.
 - توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائية في الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية، ومستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن.
- لقد حاول الباحث في هذه الدراسة أن يكشف ذلك الصراع بين القيم الاجتماعية التي مصدرها الإطار القيمي للمجتمع والقيم التنظيمية التي يتحلل بها المدير بالمدرسة الثانوية، كاشفا عن العديد من المظاهر السلبية التي تتعارض مع مهام المدير بالمدرسة في شكل انحرافات أثرت على مستوى أداء مديري المدرسة الثانوية من خلال المحاباة وعدم عدالة في المعاملة بين العاملين، والتمييز بين الطلبة في المعاملة، والمحسوبية والعلاقات الاجتماعية مع الأولياء، وغيرها مما جاء في مشكلة الدراسة.

الدراسة السابقة الأجنبية الثانية:

- وهي دراسة لـ نيويشا يانجيفيتش بعنوان " الاثر المتبادل للثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي " الحوليات الاقتصادية، المجلد الثامن، العدد 198، تموز - أيلول 2013.
- واستهدفت هذه الدراسة محاولة الكشف عن العلاقة بين هيكل وثقافة منظمة ما انطلاقا من افتراض مبدئي مفاده أن الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية يؤثران في بعضهما البعض، وأن هناك علاقة سببية يؤدي بموجبها اتفاق عنصري التنظيم إلى أداء أفضل وفق ما يلي:
- الآلية التي من خلالها تؤثر الثقافة التنظيمية على تصميم الهياكل التنظيمية.
 - الطريقة التي يؤثر بها الهيكل التنظيمي على الصيانة والتقوية أو تغيير الثقافة التنظيمية.
 - علاقة الترابط المتبادل المباشر.

وتناولت الدراسة آلية التأثير المتبادل بين الثقافة والهيكل التنظيميين موضحة أنه إذا كان السلوك الناجم عن الهيكل التنظيمي المختار متوافقا مع قيم الثقافة الحالية فسوف يضمن الشرعية على الهيكل في أعين أعضاء المنظمة باعتباره النموذج المناسب والمفيد من حيث تحقيق المصالح

التنظيمية والفردية، وأن الافتراضات والقيم والمعايير الخاصة بالثقافة التنظيمية تحدد نموذج الهيكل التنظيمي المختار على أنه مفيد أو مرغوب فيه أو جيدا أو صحيح، وبالتالي تجعله شرعيا في أعين أعضاء المنظمة، هذا يعني أن الموظفين يقبلون الهيكل التنظيمي (والذي هو جزء من التنظيم) الذي يتوافق مع القيم والمعايير الثقافية، وإذا كان الهيكل التنظيمي المختار لا يتوافق مع الثقافة التنظيمية الحالية للمنظمة فلن يكون شرعيا في نظر أعضائه، وفي هذه الحالة يجب تغيير الثقافة، لأنه إذا كان الهيكل التنظيمي لا يتوافق في توجيهه للموظفين مع القيم والمعايير الثقافية القائمة فإن ذلك يؤدي إلى التنافر المعرفي بين الموظفين، حيث يشعر الموظفون بالإحباط بسبب التنافر بين القيم والمعايير من ناحية والأنشطة التي يشاركون فيها من خلال تنفيذ الهيكل التنظيمي.

أما العنصر الثاني في الدراسة فقد كان حول التكييف المتبادل لأنواع الثقافة التنظيمية ونماذج الهيكل التنظيمي من خلال إقامة علاقات سببية بين أنواع الثقافة التنظيمية وأنواع الهيكل التنظيمي.

وأهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة هي:

- أن الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي يؤثران على بعضهما البعض، فعندما يتطابقان سيكون لها تأثير أقوى على الأداء التنظيمي، وإذا لم يتفقا ستكون هناك توترات ومشاكل خطيرة ستؤثر على أداء المنظمة ونتائجها.
- تؤثر الثقافة التنظيمية على تصميم وتنفيذ الهيكل التنظيمي من خلال الافتراضات والقيم والمعايير والمواقف.
- تخلق الثقافة السياق والإطار المرجعي الذي يستخدمه أولئك الذين يصممون الهيكل التنظيمي.
- يمكن للسياق الثقافي أن يسهل أو يطيل بشكل كبير تنفيذ الهيكل المختار في تنفيذه.

- الثقافة التنظيمية تضيء الشرعية على السلوك والقرارات المفروضة على الموظفين والإدارة من قبل الهيكل التنظيمي في سياق القيم الصالحة وقواعد السلوك، ويضفي الهيكل التنظيمي الطابع المؤسسي على الثقافة أي يعكس قيمها ومعاييرها ومواقفها.

عرض نتائج الدراسات السابقة الأجنبية :

ركزت الدراسة الأولى على جانب الصراع القيمي الذي يكون بين القيم الاجتماعية التي يحملها المديرون في الثانوية العامة والقيم التنظيمية التي يجب أن يتحلّى بها وأثر ذلك على مستوى الأداء والقدرة على حل المشكلات التنظيمية، بينما كشفت الدراسة الثانية عن تلك الجزئية في الثقافة التنظيمية وهي القيم والمعايير التي تؤثر على تصميم الهيكل التنظيمي للمنظمة والعلاقة التبادلية في التأثير والتأثر بينهما، أي بين الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي.

2-الدراسات السابقة الجزائرية:

الدراسة السابقة الأولى:

أجزها الباحث "بوقرة كمال" بعنوان "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية".

دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز — وحدة باتنة — أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، تحت إشراف الدكتور "رابح حروش" السنة الجامعية 2007-2008.

وتمحورت إشكالية هذا البحث حول التساؤل العام " ما موقع المسألة الثقافية كمن المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية؟ أو بشكل آخر " إلى أي حد تؤثر المسألة الثقافية في استقرار وفعالية المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية والتنموية ؟ " أما التساؤلات الفرعية فكانت على النحو التالي:

- ما هي العوامل الثقافية التي تقف وراء ظاهرة التخلف عن مواقيت العمل والتغيب؟

- ما هي العوامل الثقافية التي تقف وراء ارتفاع نسبة حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ؟

- ما هي العوامل الثقافية التي تقف وراء الصراعات التي تحدث في المؤسسة الجزائرية؟
- ما هي العوامل الثقافية التي تقف وراء ظاهرة ضعف الرضا المهني في المؤسسة الجزائرية؟
- ما هي العوامل الثقافية التي تقف وراء ظاهرة دوران العمل في المؤسسة الجزائرية؟

وقام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيس في المشكلات التنظيمية.

الفرضيات الجزئية:

- كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلما ضعف انضباطه في العمل.
- كلما قل وعي العامل بالثقافة الصناعية كلما زاد تعرضا للإصابات والأمراض المهنية.
- كلما زاد الاختلاف حول القيم الثقافية كلما زادت صراعات العمل.
- كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة كلما زاد عدم الرضا عن العمل.
- كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة كلما أدى ذلك إلى دوران العمل.

وقد هدفت هذه الدراسة للكشف عن أهمية البعد الثقافي في إدارة العملية السلوكية للأفراد والوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر في سلوك العامل الجزائري ومعرفة مدى ارتباط هذه الثقافة بفاعلية العامل، سواء من ناحية الأداء أو من ناحية الاستقرار المهني، وايضا الكشف عن علاقة القيم الثقافية لدى العامل الجزائري بالمشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية.

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لأن موضوع البحث هو الذي فرض استخدامه حسب الباحث.

أما أدوات الدراسة فقد استخدم تنقية الملاحظة والمقابلة الموجهة والمقابلة الحرة والسجلات والوثائق، كما اختار الباحث عينة عشوائية طبقية من كل الدوائر والمصالح للمؤسسة نسبتها

25% علما أن المؤسسة ميدان الدراسة تضم 363 عاملا حسب إحصاء فيفري 2008، وبالتالي كانت عينة البحث تتكون من 90 فردا.

وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث كانت كالاتي:

- أن الفرضية التي محتواها "كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلما ضعف انضباطه في العمل" هي فرضية محققة وصحيحة بشكل كبير.
 - وأن الفرضية التي مضمونها " كلما قل وعي العامل بالثقافية الصناعية كلما زاد تعرضا للإصابات والأمراض المهنية" محققة وصحيحة إلى حد كبير.
 - أما الفرضية التي مضمونها " كلما زاد الاختلاف حول القيم الثقافية كلما زادت صراعات العمل" هي فرضية محققة وصادقة على ابعد الحدود.
 - وكانت نتائج الفرضية الرابعة والتي مضمونها " كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة كلما زاد عدم الرضا عن العمل" محققة وصادقة بشكل كبير جدا.
 - وجاءت نتائج الفرضية الخامسة التي محتواها " كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة كلما أدى ذلك إلى دوران العمل" محققة وصحيحة.
- وكانت النتيجة العامة للدراسة أنه انطلاقا من صدق الفرضيات الفرعية السابقة فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة والتي محتواها "تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيس في المشكلات التنظيمية" هي فرضية محققة وصادقة، ويمكن تعميمها على كل المؤسسات الجزائرية ولكن بأخذ الاحتياطات المنهجية اللازمة في مثل هذه الحالات.

الدراسة السابقة الثانية:

هي دراسة من إعداد الباحثة "العابد ليندة" بعنوان "النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي".

دراسة ميدانية بمركز النسيج E.A.T.I.T باتنة أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، تحت إشراف الدكتور "ملود سعادة"، السنة الجامعية 2010-2011.

وقد انطلقت الباحثة في دراستها من التساؤل الرئيسي للإشكالية المبحوثة وهو "ما طبيعة علاقة النسق القيمي الإداري بتوجيه الفعل التنظيمي في التنظيم الصناعي الجزائري؟"

أما تساؤلات الدراسة فكانت على النحو التالي:

التساؤل الرئيسي:

— كيف يوجه النسق القيمي الإداري الأفعال التنظيمية في التنظيم محل الدراسة؟

وانجر عنه تساؤلات فرعية هي:

— ما طبيعة القيم التنظيمية السائدة في التنظيم محل الدراسة؟

— كيف يتوجه الفعل القيادي في التنظيم بالنسق القيمي الإداري؟

— كيف يوجه الحفز كفعل تنظيمي بالنسق القيمي الإداري في التنظيم محل الدراسة؟

— كيف يوجه الاتصال مفعل تنظيمي بالنسق القيمي الإداري في التنظيم محل الدراسة؟

وللإجابة على هذه التساؤلات قامت الباحثة بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

■ إن القيم الإدارية السائدة في التنظيم محل الدراسة تترجم قيم مدخل الترشيح التنظيمي.

أما الفرضية الرئيسية الثانية فكانت:

■ توجه الأفعال التنظيمية بتفضيلات قيمة تحدد بدائل الفعل في الإطار التنظيمي.

وجاءت الفرضيات الفرعية كالتالي:

■ إن طبيعة القيم الإدارية تحدد النمط القيادي السائد في التنظيم.

■ إن نمط الاتصال التنظيمي المعتمد يرتبط بطبيعة النسق القيمي الإداري.

■ إن الفعل التحفيزي في التنظيم يوجه من خلال منظومة القيم الإدارية.

وقد حاولت هذه الدراسة تحقيق جملة من الأهداف على المستوى العلمي والعملي حسب تور الباحثة، ومن الأهداف العلمية كانت التعرف على القيم والفعل كمتغيرين أساسيين في الدراسة، ومحاولة التنبيه على موجهات كامنة تساهم في توجيه السلوكات داخل التنظيم بتفعيلها بغية الوصول إلى الأهداف وأيضا السعي للكشف عن العوامل الثقافية القيمية التي لها صلة مباشرة بأنواع الفعل التنظيمي داخل التنظيم، كذلك هدفت هذه الدراسة إلى نشر وبلورة القيم الإيجابية للعمل الصناعي بين العمال والإدارة والاطلاع على المقاربات النظرية المرتبطة بإشكالية البحث والاستفادة من التراث النظري لاستكمال الإيجابية عن تساؤلات الدراسة.

أما الأهداف العملية المتوخاة من الدراسة فجاء منها: استكشاف النسق القيمي الإداري في التنظيم الصناعي محل الدراسة للكشف عن القيم المركزية فيه وتحديد الأساليب التي تستعمل من طرف الإدارة لتوجيه سلوك العاملين ، وكذلك محاولة الوقوف إمبيريقيا على موجهات الأفعال التنظيمية، ومنها الاتصال والتحفيز وممارسة القيادة في التنظيم محل الدراسة، مع التركيز على القيم الإدارية المتبناة.

التنبيه إلى العلاقة القائمة بين القيم والفعل داخل التنظيمات واقعيا، وفهم النسق الاجتماعي للمصنع بما ينطوي عليه من قيم وممارسات سلوكية وعلاقات اجتماعية.

- كما لا حظنا أن الباحثة اعتمدت على المنهج الوصفي والذي رأت بأنه الأنسب لتحقيق الأهداف المتوخاة من الدراسة واعتباره المسلك الذي يمكن من خلاله الاقتراب من وصف التغيرات وتحليلها قصد تتبعها.

- أما عينة البحث فقد تم اختيارها حسب الفئة المدروسة.

العينة الأولى والمتعلقة بالمسؤولين تم اختبار العينة غير العشوائية العرضية تارة، والغرضية أي القصدية طورا ، حيث تم التوجه للمسؤولين في الوحدات الإنتاجية مباشرة، أو الالتقاء بالعرض مع بعض المسؤولين في المصالح المختلفة التوجه للعينة غير العشوائية مع عيوب هذا النمط كإضراب

الإحصائيات المقدمة من الإدارة المركزية إذا تم التنبه لتضارب الآراء في تلك الإحصائيات حسب الباحثة.

أما العينة الثانية كان فيها تدرج حيث كان بداية انتقاء عمال الإنتاج أو عمال الوحدات الإنتاجية وهي وحدات الغزل، وحدة النسيج، وحدة التجهيز النهائي، وقد تم اختيار العينة العشوائية المنتظمة للنفوذ في كل مجموعة أو طبقة، حيث كان الاختلاف في كل طبقة بين نوعية العمل وارتباط كل وحدة بمديرية منفردة وبعد اختيار النسبة المحددة كالتالي: الحجم الكلي للعمال التنفيذيين بحسب الوحدات هو 273 عامل، اختيار نسبة 20% من المجموع الكلي، وكان عدد المفردات المتاحة هو 55 مفردة، علما أن المجموع الكلي مقسم إلى فئات متباينة بحسب طبيعة العمل والمجموعات مقسمة بحسب الوحدات.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة كانت كالتالي:

- إن القيم السائدة في إدارة التنظيم محل الدراسة هي قيم الترشيده، حيث "العقلانية المرتبطة بالإنتاج" يسود الاهتمام بالإنتاج والإنتاجية على حساب العامل وأن هناك النظرة الميكانيكية لأعضاء التنظيم، العامل وسيلة لا غاية، وأن الإدارة هي المصدر الوحيد لاتخاذ القرار " المركزية"

- إن النمط السائد في الفعل القيادي حسب نتائج الدراسة هو النمط الأوتوقراطي

● غياب الحرية وغياب المشاركة

- إن نمط الاتصال السائد كفعل تنظيمي هو الاتصال النازل الأمر الكتابي

● (غياب العدالة) غياب تدفق المعلومات

● (غياب الحرية) غياب تنوع الاتجاهات

● (غياب الشفافية) عدم التنوع في المعلومات

- النمط التحفيزي الغالب هو التحفيز المادي المتواضع

- (غياب العادلة التوزيعية) غياب الترقية، قلة الأجور، قلة المكافأة، عدم تناسب المكافأة مع الصيغ المعطاة.

- غياب الحرية (غياب التحفيز المعنوي)

- اعتبار العامل تكلفة لا شريك

3- عرض نتائج الدراسات السابقة الجزائرية:

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة تتضح لنا الأهمية البالغة التي أولاها الباحثان للبعد القيمي وأثره على النسق التنظيمي للمؤسسة، واعتبار النسق القيمي أحد الأبعاد الأساسية التي يجب تناولها بالدراسة والتحليل من أجل الوصول إلى حالة من التلائم والتوازن داخل النسق التنظيمي بين أهداف التنظيم والقيم الثقافية لأعضائه.

وفقد كانت الدراسة الأولى التي أجريت بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة تحت عنوان "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، قد كشفت عن أهمية القيم الثقافية لدى العامل داخل المؤسسة، وأن السبب الرئيس في المشكلات التنظيمية هي القيم الثقافية لكن مع نظرتها الضيقة للتنظيم من زاوية تمثلات العامل للعمل والتركيز على القيم المهنية فقط من خلال إجابتها على أسئلة الإشكالية الجزئية السابقة.

أما الدراسة السابقة الثانية فقد ركزت على دراسة الفعل التنظيمي من خلال تناول قيم الترشيد "العقلانية مرتبطة بالإنتاج" حيث يسود الاهتمام بالإنتاج والإنتاجية على حساب العامل مع النظرة الميكانيكية لأعضاء التنظيم، وأن الفعل القيادي حسب نتائج الدراسة يتبع النمط الأوتوقراطي "غياب الحرية، غياب المشاركة"، كما خلصت إلى أن نمط الاتصال السائد كفعل تنظيمي هو الاتصال النازل الأمر الكتابي، والنمط التحفيزي الغالب هو التحفيز المادي المتواضع لكن كل هذا جاء من خلال تركيز الباحثة على النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي.

وبهذا يمكن القول أن الدراستين السابقتين تناولتا البعد القيمي من زاويتين مختلفتين

1-الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر :

يعتبر ماكس فيبر من أهم رواد علم الاجتماع ليس في الغرب وحده بل في العالم بأسره ويرجع ذلك إلى إسهاماته في محاولة تفسير السلوك الإنساني وتأويله، من خلال نظرية الفعل الاجتماعي التي اتخذت من مفهوم الفعل الاجتماعي منطلقاً لها، إذ يرى فيبر " بأن موضوع علم الاجتماع هو الفهم المتعلق بتقديم تفسير سببي للفعل الاجتماعي ، حيث يقول في مؤلفه الاقتصاد والمجتمع: إننا نسمي سوسيولوجيا ذلك العلم الذي فهم بواسطة تفسير النشاط الاجتماعي، ومن ثمة التفسير السببي لمجره وآثاره، إن الفهم يمكن أن يعني من جهة الفهم الحالي لمعنى مقصود في فعل ما ، ويمكن أيضاً أن يعني من جهة أخرى فهماً تفسيرياً. إننا نفهم لأننا ندرك الدافع"¹.

وقد انطلق فيبر في دراسته من مبدأ الوعي الفردي مبتعداً بذلك عن ما ذهب إليه سابقه دون إقصائهم ، وأكد على " عدم الاكتفاء في تحليل الواقع الاجتماعي بمجرد التفسير السببي — الذي تقول به النظرية الطبيعية — بل ينبغي أن يتبع ويستكمل بالفهم المتضمن إدراك أفعال البشر وتفسير الدلالة التي يعطونها له، وهذا ما يفيد في تقدير فيبر التكامل بين التفسير والفهم"².

وبذلك اتسمت أبحاث فيبر بالتركيز على محاولة فهم السلوك الإنساني "إذن فموضوع السوسيولوجيا الفيبرية هو الفعل والنشاط الاجتماعي، لكن هذا الفعل الذي يقر به فيبر يعترف له أيضاً بمعنى ذاتي يلعبه في الفعل الاجتماعي"³.

¹ فليب راينو : ماكس فيبر ومفارقات العقل الحديث ، تر: محمد جديدي ، منشورات الاختلاف، ط1، الجزائر، 2009، ص13، 14.

² المرجع نفسه، ص15.

³ المرجع نفسه.

وبهذا يؤكد فيبر أن الغرض من علم الاجتماعي هو فهم النشاط الاجتماعي الذي يعرفه بأنه " السلوك الإنساني الذي يرفقه الفاعل أو الفاعلين بمعنى ذاتي"¹. والذي لا يمكن فهمه دون تفسير لمعناه والآثار التي يتركها من خلال البحث عن تفسير للسلوك الفردي، وقد اتجه فيبر لأجل ذلك إلى محاولة القيام بتفسير وفهم السلوك أو الفعل الاجتماعي الذي يعرفه بأنه: " تأثير وتأثر الفرد مع الآخرين من خلال سلوكياتهم ودلالاتهم الذاتية"².

فقد رأى فيبر بأن " تفسير أي ظاهرة اجتماعية يعني إعادتها إلى الأفعال الفردية الأولية التي يؤلفها ولكي نفهم فعل ما يجب الإحاطة بالمقاصد وبصورة أعم بدوافع الفعل والوسائل التي تتوفر لدى الفاعل أو التي يعتقد أنها تتوفر له، وكذلك التقييم الذي يقرره الفاعل لهذه المسائل المختلفة"³.

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن تفسير أي ظاهرة اجتماعية يرجع إلى فهم الأفعال الفردية أو الصادرة عن الفاعلين " وبناء على ما تقدم يتبين لنا أن تفسير ظاهرة اجتماعية ما يفرض دوما عرض الأفعال الفردية التي تتألف منها، وعرض فعل ما يعني فهمه، وها يعني أنه ينبغي أن يكون عالم الاجتماع قادرا على وضع نفسه محل الفاعلين الذين يهتم بهم"⁴.

ويذهب فيبر في طرحه إلى أن الفرد الفاعل يجب أن يكون مرتبطا بمعنى إذ يقول : " أن الفعل يتضمن كل أنماط السلوك الإنساني طالما أن الفاعل يضيف على فعله معنى ذاتيا"⁵. وفي هطا

¹ كويتو تيلين (كاترين) ، ماكس فيبر والتاريخ، تر: جورج كاتورة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 1994، ص90.

² غي روشيه، مدخل إلى علم الاجتماع العام (الفعل الاجتماعي)، مصطفى دندشيلي ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1982، ص31.

³ بودون، بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: حداد سليم، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر، 1986، ص422.

⁴ حسام الدين محمود فياض، نظرية الفعل الاجتماعي عن ماكس فيبر ، دراسة في علم الاجتماع التأويلي، مكتبة نحو علم الاجتماعي التنويري، ط1، 2018، ص31.

⁵ جون ركس، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، تر: محمد الجوهري وآخرون، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998، ص131.

تأكيد لما أشرنا إليه سابقا حول تفسير الظاهرة الاجتماعية والذي يتطلب فهم الفعل، وهذا يعني "مقدرتنا على وضع أنفسنا محل الفاعل الذي نهتم به، وبالطبع لكي تضع نفسك مكان الفاعل يقتضي بصورة عامة الإطلاع على مجتمعية الفاعل وعلى معطيات الوضع الذي يوجد فيه، وعلى بنية حقل الفعل الذي يتحرك فيه"¹.

ومن خلال هذا يمكن القول أن الفعل الاجتماعي أو السلوك الإنساني يرتبط أساسا بالمحيط الاجتماعي والثقافة المجتمعية التي وجد بها، والتي تحمل مختلف المتغيرات كالعلاقات الاجتماعية والوسائل وآليات التفاعل والمعاني التي يضيفها الفاعل على أفعاله من خلال إقامة العلاقات والتفاعل مع الآخرين، ويجب أن نشير إلى أن "الفعل يختلف عن السلوك إذا حاولنا مقارنتهما ببعضهما، إذ يعتبر السلوك هو ذلك الجزء من الفعل الذي يلاحظه الباحث حين يستنتج دافعه، أما الفعل فهو الدافع والسلوك معا في علاقة الوسائل بالغاية، ذلك لأن أي سلوك يعتبر بلا معنى بدون دوافعه، والدوافع أيضا لا يمكن تحديدها بدون سلوكه، بذلك يكون الفعل الاجتماعي هو الذي يجمع بين الدوافع الاجتماعية والسلوك، ومن ثمة فغن تناول الباحث الفعل في ذاته فإنه يكون ذلك الذي بين الدافع السيكولوجي والسلوك الفردي، ذلك يعني أن السلوك في حد ذاته يعتبر وحدة تحليلية غير مكتملة، وتكتمل أحيانا حينما يرتبط الدافع السيكولوجي بالسلوك الفردي ليصبح فعلا إنسانيا أنجزه فاعل، بينما يصبح الفعل اجتماعيا إذا كانت الدوافع أو الغايات ذات طبيعة اجتماعية أساسا"².

أنماط الفعل الاجتماعي:

قام فيبر بتصنيف الفعل الاجتماعي إلى أربعة أنماط وهي:

- "الفعل التقليدي: يبنى هذا الفعل على العادات والقيم والأعراف والتقاليد.

¹ بدون بريكو، مرجع سابق، ص 425.

² حسام الدين فياض، مرجع سابق، ص 27.

الفعل الوجداني أو العاطفي: هو ذلك الفعل الذي توجهه العواطف، وبالتالي فهو فعل غير عقلائي والأمثلة على هذا النمط من السلوك عديدة، حينما يختار المرء الوسائل لا على أساس صلتها بالغايات أو القيم وإنما باعتبارها تتبع من تيار العاطفة.

الفعل العقلائي بالنظر إلى القيمة: هو فعل يتجه صوب القيم، له درجة عالية من الوعي، ويرتبط بهدف ما ضمن نظام القيم.

الفعل العقلائي بالنظر إلى الهدف: يرتبط هذا الفعل بالتخطيط والترشيد العقلائي والتدبير الجيد، أي: يخطط قبل التنفيذ ويقارن بين الوسائل المتاحة قبل العمل للوصول إلى أهدافه المرجوة ويحلل النتائج المتوقعة الناتجة عن هذا الفعل المرتقب، بعبارة أخرى نجد أن فيبر يحدد العقلائية بالنظر إلى قدر المعرفة التي لدى الفعال¹.

ويرى حسام الدين محمود فيضا أن الأنماط الأربعة " ترتبط ارتباطا وظيفيا بأنماط العلاقات الاجتماعية: فالسلوك العقلي بنوعيه هو الفعل الاجتماعي الذي يسود المجتمع عامة، أما السلوك العاطفي فهو خاص بالجماعة، في حين أن السلوك التقليدي يخص الإنسانية جمعاء وقوامه جملة من العادات والتقاليد التي قد تتحول إلى سلطة اجتماعية قاهرة، وتنكب سوسيولوجي الفهم عند فيبر على رصد هذه الأفعال في المجتمع المدروس، بتصنيفها وتنميطها والبحث عن دلالتها الظاهرة والخفية مع تمجيد الفعل العقلائي الهاد والبناء².

ثامنا-معوقات البحث:

تعرض الباحث في الحقل السوسيولوجي العديد من المعوقات التي تؤثر في مسار بحثه وتحاول أن تحول دون تحقيق الأهداف المسطرة للبحث، وقد تكون هذه المعوقات والصعوبات إما نظرية أو ميدانية، فقد وجدنا صعوبة في التحكم في متغير القيم باعتباره مفهوم مشتق من الحقل الأدبية والفلسفية ويصعب تطويعه للمعالجة السوسيولوجية التجريدية بحكم أن القيمة تتعلق في

¹ حسام الدين فياض، مرجع سابق، ص 29، 30.

² المرجع نفسه، ص 31.

إحدى جوانبها بالوجدانية، أما من الناحية الميدانية فقد كان من الصعب الكشف عن القيمة إمبريقيا وتحديد مؤشرات عملية لها.

إضافة إلى ما سبق سجلنا بأسف شديد عدم الاهتمام بهذه البحوث من طرف العمال بالمصنع وميولهم للأجوبة الشفوية والتعبير الشفوي، ويظهر ذلك في إجاباتهم في استمارة البحث حيث يقوم بعض المبحوثين بالإجابة عن الأسئلة المغلقة من خلال وضع علامة (X) ولا يكلفوا أنفسهم عناء الإجابة عن الأسئلة المفتوحة، كما أن جل اهتمامهم منصب بما يتعلق برفع الأجور وتحسين مستواهم المادي.

لقد شكل هذا الفصل مدخلا منهجيا لهذه الدراسة حاولنا فيه ضبط البناء التصوري والنظري لموضوع البحث عن طريق تحديد إشكالية الموضوع المبحوث، الشيء الذي يمكننا من التطرق إلى باقي متغيرات الدراسة وأبعادها وفق خطة منهجية مدروسة في باقي فصول الدراسة.



الفصل الثاني



التنظيم مقارنة سوسيو نظرية



تمهيد:

بعد أن خالصنا من تحديد إشكالية موضوع البحث وأهميته وأهدافه، والأسباب التي دفعت بالباحث لهذه الدراسة، وبعد أن تناولنا أهم المفاهيم التي تركز عليها يأتي هذا الفصل النظري لتوضيح وعرض موضوعي لمفهوم التنظيم من خلال تبيان أهميته في الحياة الإنسانية والاجتماعية، وأهم المداخل الفكرية والسوسيولوجية التي حاولت تفسيره كظاهرة اجتماعية مع التطرق للعوامل المساهمة في بناء النسق القيمي للعامل، والمصادر التاريخية التي ساهمت في تكوين الثقافة الجزائرية، كما تطرقنا بشكل وجيز إلى أهم المراحل التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ما بعد الاستقلال.

أولا- أهمية التنظيم:

لقد وجد التنظيم بوجود الإنسان، ولا يمكن اعتبار التنظيمات وليدة مرحلة تاريخية أو إنسانية معينة، أو شيء جديد ابتدعه الإنسان الحديث، بل إن الكثير من الحضارات القديمة عرفت العديد من أشكال التنظيم¹ لقد عرفت مصر الفرعونية التنظيمات البيروقراطية التي أحدثت تحولا كبيرا في طبيعة الحياة الاجتماعية، كما اتصفت التنظيمات بالمركزية واستخدمت كأداة لممارسة السلطة في أيدي الملوك، وكشفت الوثائق التاريخية أن أكثر المجتمعات استقرار تلك التي اتصفت بأعلى تنظيم بيروقراطي¹.

لكن الملاحظ في الحضارات القديمة أن استعمالها للتنظيمات أو التنظيم كان محدود النطاق ولم يشمل كل جوانب الحياة الإنسانية والاجتماعية على عكس التنظيمات الحديثة فالتنظيمات التي عرفتها المجتمعات القديمة " لم تكن تستوعب سوى جانب ضئيل جدا من أفراد المجتمع، فضلا عن أن الأسس التي كانت تستند إليها كانت أسس تقليدية تبعد كثيرا عن الأسس الموضوعية التي تقوم عليها التنظيمات الحديثة"².

ونظرا لأهمية التنظيم في المجتمع قام العديد من العلماء في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية وحتى النفسية بدراسته وتحليله، لما له من أهمية بالغة وأدوار هامة داخل مختلف الأنساق، سواء كانت منظمات أو مؤسسات أو غيرها من التجمعات " فلقد رأى علماء الاقتصاد أن أهمية التنظيم تكمن في كونه الأداة المناسبة لتنظيم الموارد الطبيعية بسبب ندرتها، قياسا بالتحديات السكانية"³.

¹ اعتماد محمد غلام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلومصرية، ط1، مصر، 1994، ص17.

² السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط2، مصر، 1975، ص05.

³ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، كلية العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال، الجامعة اللبنانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2000، ص26.

أما في علم الاجتماع فكانت البداية مع إسهامات بعض رواده في دراسة التنظيم أمثال أوجيست كونت، وإميل دوركايم، وهربرت سبنسر، من خلال دراستهم لتطور المجتمعات الإنسانية ومناقشة الأشكال التنظيمية، والتي اتسمت بأنها رؤية شمولية، غير أن إسهامات ماكس فيبر في هذا المجال كانت بمثابة نقلة نوعية في الطرح وثورة حقيقية من خلال دراسته للسلطة وصياغته لنموذج تحليلي لفهم التنظيم، وهو النموذج المثالي البيروقراطي¹ بينما اهتم علماء النفس بالآثار التي يحدثها التفاعل بين الأفراد والاختلافات التي يظهرها سلوكهم من خلال التنظيم، وأكد علماء الإدارة أن التنظيم أداة تساعد على التطبيق المتزايد لمبدأ تخصص وتقسيم العمل، وأيضا الإطار الذي يرسم شكل العلاقات وتفاعلها، وكذا شبكة الاتصالات ومبدأ اتخاذ القرار.

وبناء على ما سبق يمكن أن نبرز أهمية التنظيم في نقاط محدد منها:

- إن التنظيم وظيفة من وظائف الإدارة تحكمه مجموعة من المبادئ والقواعد والأصول، تؤثر مباشرة على تكوينه وديناميكيته.
- يرسم التنظيم الأدوار ويحدد العلاقات لكافة أفراد التنظيم، مع تحديد واضح للسلطات والمسؤوليات، وأيضا لقنوات الاتصال الرسمية.
- إن التنظيم ليس فقط هيكلًا ميكانيكيًا، بل هو تنظيم اجتماعي يراعي المتغيرات والظواهر والاحتياجات، ويتفاعل معها لخدمة أهداف المنظمة، وأهداف أفراد التنظيم¹.

ولا تنحصر أهمية التنظيم في النقاط المذكورة سابقا بل تتعدى ذلك إلى "الحيلولة دون التداخل بين الأعمال، ومنع التنازع في الاختصاصات والصلاحيات، فهو يحدد الأهداف والمسالك التي تمكن من الوصول إليها، ويعمل على توحيد الجهود لتحقيقها، إلى جانب

¹ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ص 27.

الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية، وذلك عن طريق تحديد الواجبات والمهام المنوطة بالأفراد ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، من أجل إيجاد التوازن والتنسيق بين الأنشطة المختلفة، وذلك بتقسيم الأعمال وتوزيعها بين الإدارات والأقسام، وتحديدتها بصورة متوازنة تحقيقاً للأهداف المركزية أو الأهداف النهائية، والتركيز على الأنشطة الأكثر أهمية، كما يضمن التنظيم سهولة الاتصال بين مختلف الإدارات والأقسام والفروع في المنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى الاستفادة القصوى من فوائد التخصص، وذلك بتجميع الأنشطة المتماثلة في أقسام ووحدات معينة، ويسهل التنظيم عملية المحاسبة والمتابعة، إذ يحدد التنظيم مهام وواجبات الأفراد ويحدد معايير الأداء، وبذلك تسهل عملية الرقابة وتشخيص الانحراف والتصحيح¹.

وتكمن أهمية التنظيم في كونه تفاعل منظم وضروري بين مختلف الأفراد من أجل أداء أي عمل جماعي، وتخضع هذه الأهمية إلى مدى وعينا وإدراكنا لدوره في حياتنا الإنسانية في مختلف جوانبها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية.

¹ سميرة لغويل، البيروقراطية في التنظيم بين الرؤى النظرية والإمبيقية، أطروحة مقدمة لنسبيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، قسم العلوم الاجتماعية، 2012، ص101.

ثانيا- أهم النظريات المفسرة للتنظيم:

تعد النظرية العلمية وخاصة في البحوث الاجتماعية والإنسانية أطر وقوالب فكرية تعمل على توجيه البحث العلمي نحو تفسير الظواهر الاجتماعية تفسيراً علمياً، لأن البحث ليس مجرد ملاحظة وجمع للمعلومات وتقديم اقتراحات على أساس ذلك، بل يسعى إلى تفسير وفهم ما تم جمعه من معلومات، فالنظرية في مضمونها هي مجموعة من الأفكار المنظمة والمرتبطة منطقياً تحاول أن تفسر مجموعة من الوقائع والأحداث، ومساعدة العقل البشري على إدراك ما توصل إليه من نتائج، والباحث في تراث علم الاجتماع يجد العديد من النظريات التي حاولت تفسير وفهم ظاهرة التنظيم باعتبارها ظاهرة إنسانية أوجدها التفاعل الإنساني والاجتماعي وصقلتها التصورات الإنسانية للحياة.

وفي هذا الفصل سوف أتطرق لبعض أعمال الرواد والمفكرين الاجتماعيين الذين أسهمت أعمالهم ودراساتهم النظرية بمختلف أبعادها الوصفية والتحليلية في تفسير ومحاولة فهم التنظيمات الاجتماعية من خلال عرض بعض النظريات الكلاسيكية والحديثة والمعاصرة في هذا المجال.

1- النظريات الكلاسيكية:

قبل أن نستعرض بعض ما قدمه رواد هذه النظريات من أعمال لا بد أن نذكر بأن هذه الدراسات تكونت " من مجموع أو محصلة خبرات المديرين السابقة في مجال العمل، تم تدوينها في تقارير يمكن أن ينتفع بها المديرون الجدد من أجل تحقق المستوى الأمثل من الإنتاجية والكفاءة التنظيمية"¹.

¹ اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ص 68.

هذا يقودنا إلى القول أنها جاءت نتيجة بحث واهتمام وتواصل من طرف العديد من الكوادر الإدارية والمشرفة على الأعمال والتي كانت النواة الأولى التي نهضت على توجيهاتها النظريات الكلاسيكية.

1-1-نظرية الإدارة العملية :

لقد كانت أوائل القرن العشرين شاهدت على جهود وأعمال رواد هذا الاتجاه في مجال دراسة التنظيمات، خاصة الصناعية منها في المجتمعات الغربية، وما يعكس ذلك هو "إسهامات رواد الإدارة العلمية في مجال تصميم العمليات التنظيمية وتحديد الواجبات للفرد والماكينة، على حد سواء، وتطوير دليل يقوم على ممارسات وخبرة سابقة لبنية فوقية وتنظيمها والأخذ بالحمية التقنية ما كان يتصف به المجتمع الغربي الصناعي من قيم ومعتقدات"¹.

وقد ظهرت أعمال المهندس الأمريكي فريديريك تايلور في هذه الآونة وشغلت أذهان الكثير من المفكرين ورجال الأعمال باعتبارها أطر تنظيمية سعت لحل الكثير من المشاكل التنظيمية بأساليب علمية خاصة ما تعلق بعمليات الإنتاج ومحاولة الوصول إلى فعالية ونجاعة أكثر بتحسين ورفع إنتاجية العامل، حيث " تذهب نظرية الإدارة العلمية إلى أن التنظيمات عبارة عن أنساق رشيدة، ذات أهداف محددة، وتفترض أن العلم يستطيع أن يحدد دائما أسرع وأفضل الطرق لإنجاز العمل وتحقيق أعلى درجة من الكفاءة التنظيمية"².
وبذلك كان " من بين أهم التنظيمات التي طورها تايلور هي الدراسة المنهجية للعمل، وذلك بتحديد الطريقة الأسرع والأكفأ وذات الفعالية الأكبر لإنجاز العمل، رابطا

¹ اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص69.

² طلعت إبراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص96.

بذلك الأجر المباشر لأي فرد بالمنتوج النهائي، وبذلك يصبح للعمال الحوافز لإنتاج أكبر قدر ممكن من السلع بالجهد الذي يستطيعون بذله، وفي وقت محدد أي أسرع وقت ممكن¹. ويمكن أن نلاحظ تركيز هذه النظرية على مفهوم العمل، وطريقة أدائه من أجل الحصول على إنتاجية أكثر واستغلال أمثل للإمكانيات المتاحة، وعلى رأسها المورد البشري، حيث نستشف ذلك من خلال المبادئ التي قامت عليها، والتي تمثلت في " ضرورة التوصل إلى أعلى درجة من تقسيم العمل، ويمكن استخدام دراسات الزمن والحركة بهدف التوصل إلى الطريقة المثلى والوحيدة لأداء العمل، وهي الطريقة التي تسمح بتحقيق أعلى متوسط إنتاج يومي، وثانيا: التأكد من سلامة أداء العمل على نحو مناسب عن طريق الإشراف الدقيق على العمال، مع استخدام أنواع مختلفة من الإشراف للتأكد من صلاحية وسائل العمل، وسرعة العمل ونوعيته، وطريقة الأداء مع وجود إدارة للتخطيط لضبط عملية الإشراف، وثالثا: يجب وضع نظام للحوافز على أساس الأجر بالقطعة، فكلما زاد عدد الوحدات التي ينتجها العامل ارتفع أجره، إذ أن الأجر هو الحافز الرئيسي الذي يحفز الإنسان على العمل"².

هذه المبادئ التي كانت محصلة عدة توصيات والخبرات نهضت عليها النظريات الكلاسيكية كما تم الإشارة إليه سابقا، والتي كان أساسها تصميم العمليات التنظيمية وتحديد واجبات الأفراد، وغيرها من الإجراءات التي شملت الجانب التنظيمي قصد الوصول إلى أعلى معدلات إنتاجية وكفاءة تنظيمية، جعلت الكثير يطلق على نظرية الإدارة العلمية اسم النظرية الآلة، ووصفها بأنها نموذج التنظيم الآلي "الميكانيكي" لأنها " اعتبرت العاملين في التنظيم، بمثابة آلات ونظرة إلى العمال على اعتبار أنهم وحدات تتحرك آليا وتجاهلت العنصر

¹ رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، الجزائر، 2006، ص101.

² طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص97.

البشري، الأمر الذي جعلها تواجه مقاومة شديدة على مستوى القاعدة من كل العمال وأعضاء النقابات العمالية، بل والإداريين أيضا، وذلك بسبب تحكمها الزائد في جوانب الشخصية للعمل¹.

فبالرغم من مساهمة الأساليب العلمية التي طبقها تايلور في سبيل تحقيق أعلى معدلات للإنتاج في زمن أقل وبجهد معقول، وكذا تحقيق كفاءة تنظيمية عن طريق إيجاد طرق للتكامل بين مختلف وحدات التنظيم خاصة في المجتمعات الصناعية عن طريق تصميم العمل ودراسة الحركة والزمن، إلا أنها " ركزت على النواحي الآلية والميكانيكية وتجاهلت النواحي السيكولوجية والاعتبارات الإنسانية التي تحدد السلوك الإنساني في التنظيمات"².

حيث أهملت آدمية الفرد ولم تراعي الجانب النفسي في الإنسان لأنها ركزت على التنظيم الرسمي والعلاقات الرسمية بين العمال والمشرفين، وتجاهلت السلوك الإنساني وتعاملت مع العمال على اعتبار أنهم آلات، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل³. كما أن تجريد العامل من إنسانيته في موقع العمل بإجباره على التخلي عن أحاسيسه ومشاعره له عدة انعكاسات سلبية على قيم العامل اتجاه التنظيم الذي هو عضو فيه، حيث يولد فيه عدم الشعور بالاستقلالية وإطاعة العامل للأوامر الفوقية الصادرة من طرف المشرفين دون مشاركته في العملية الإنتاجية بإبدائه الرأي يولد له الحس بعدم الانتماء للتنظيم، وهي قيمة مهمة جدا داخل أي نسق تنظيمي لأنها تنعكس مباشرة على الولاء لأهداف هذا الأخير.

¹ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 97.

² رايح كعباش، مرجع سابق، ص 101.

³ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 97.

ويمكن القول أن نظرية الإدارة العملية ركزت على البعد الفيزيقي في بنظرها للعمال على أساس أنه آلة وأهملت الجانب الإنساني للفرد بتجاهلها لدوافع الأفراد في كل مستويات العمالة التنظيمية على افتراض أن العمال هم امتداد للآلات، وهم مجرد أدوات منفذة للعمل المطلوب منهم وفق تعليمات مفصلة وواضحة، كما عمدت على تجاهل السلطة غير الرسمية المتمثلة في قيادات جماعات العمل غير الرسمية¹.

اعتبرت التنظيم نسق مغلق وأهملت تأثير البيئة الخارجية، حيث " ترى هذه النظرية أن التنظيم نسق مغلق، ومن ثم فإن الإطار التصوري لها فيه الكثير من نقاط الضعف التي تتصف بها مداخل النسق المغلق"².

2-1-التكوين الإداري: هنري فايول (1841-1925)

لقد كانت إسهامات فايول مبنية على ما توصلت إليه الدراسات التي قام بها تايلور حيث " نجد أنها انطلقت من نظرية الإدارة العلمية عند تايلور، مع إضافة مزيد من الاهتمام بدراسة البنية الفوقية، وما تتصف به عملية تجزئة العمل داخل التنظيم من تباينات وتكاملية، كشفت عنها نتائج الدراسات الميدانية التي أجريت على نماذج تنظيمية كالكنيسة الكاثوليكية الرومانية والتنظيمات العسكرية والشركات الصناعية الكبرى"³.

كما ساعدت التجربة والخبرة العملية للفرنسي فايول كمهندس بإحدى شركات المناجم بفرنسا بإجراء عدة دراسات عن المدير والمبادئ العامة للإدارة مستعملا في ذلك

¹ الفضيل رتيمي، رتيمي أسماء، عقلنة المنظمة ونظريات التنظيم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سعد دحلب، البلدة، العدد 10، جوان 2013، ص14.

² المرجع نفسه، ص14.

³ اعتماد محمد غلام، مرجع سابق، ص72.

المنهج العلمي، وهذا يؤكد اهتمامه بالبنية الفوقية في التنظيم المتمثلة في أعمال الإدارة والمشرفين والوظائف التي يجب القيام بها.

فقد رأى فايول أن وظيفة الإدارة تتعدى مراقبة العملية الاجتماعية إلى التخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والمراقبة، حيث اشتملت إسهاماته " على مجموعة توصيات عملية تعنى بتصميم التنظيم ويمكن تطبيقها مثل نظرية الآلة عند تايلور على جميع أشكال التنظيم وفي مختلف البيئات الاجتماعية"¹.

مما سبق يتضح لنا أن فايول ركز على المهام التي يجب أن تقوم بها الإدارة وفتحة المشرفين كجزء وبنية فوقية في التنظيم، عكس ما ذهب إليه تايلور الذي انطلق في دراسته من فرضية العامل الكسول وراح يبني تصورات ومختلف دراساته على أساس ذلك من أجل تحسين مردودية العامل الإنتاجية.

يرى الكثير أن نظرية فايول هي مجرد قواعد تساعد الإداريين في تأدية مهامهم ولم تكن صالحة للتطبيق في كل أشكال التنظيم، حيث ركزت على الصفات التي يجب توفرها في الإداريين ويظهر " ذلك عن طريق تحليل كتابه حول الإدارة العامة الصناعة من طرف علم الاجتماع التنظيمي، حيث قسمت أفكاره إلى ثلاثة أفكار ملاحظات أساسية وهي: أولاً القيم الإدارية ركز فايول على وجود عدد من القيم الإدارية العقلانية التي يجب توفرها لدى العاملين داخل المؤسسات والتنظيمات الإدارية والصناعية، وتمثل في قيم طبيعية أو بدنية مثل الصحة، القوة، والشكل العام، وقيم عقلية وتشمل القدرة على الفهم، والدراسة والتحليل والحكم على الأشياء، وقيم أخلاقية وتمثل في النشاط والحيوية والعزيمة وتحمل المسؤولية والتحلي بالأخلاق والمثل والمبادئ"².

¹ اعتماد محمد علام، مرجع سابق، ص 72.

² الفضيل رتيمي، رتيمي أسماء، مرجع سابق، ص 15.

لا تتعد الكثير من الانتقادات عن دائرة الانتقادات التي لحقت بالإدارة العلمية عند تايلور حيث رأى "كثير من محلي تطور التراث السوسيولوجي والإداري أن نظرية الإدارة العلمية "تايلور" والتكوين الإداري يكمل بعضه بعضا عندما اهتمتا عموما بقضايا العمل والإدارة كالمؤسسات الإنتاجية الصناعية، والفارق بين النظريتين يكمن في أن النظرية الأولى اهتمت بدراسة مستوى الإدارة المباشرة، حيث وجه أبحاثه لدراسة أقل المستويات الإدارية والتنفيذية في المصنع، ثم تدرج إلى أعلى المستويات، في حين أن النظرية الثانية "فايول" ركزت على دراسة الإدارة العليا والاهتمام بالمدير الإداري والإدارة التنفيذية، ثم تدرج من القمة إلى أسفل المستويات الإدارية والتنفيذية الدنيا"¹.

وعلى هذا الأساس يمكن القول أن هذه النظرية ومن خلال سعيها لدراسة التنظيم وقعت في نفس الأخطاء التي وقعت فيها نظرية الإدارة العلمية مع الاختلاف في التركيز على المستويات الإدارية والتنظيمية.

1-3- النظرية البيروقراطية: النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي.

لقد ظلت أعمال ودراسات عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" تغطي مساحة زمنية وعلمية كبيرة في تاريخ التراث السوسيولوجي وما زالت لحد الآن ملهمة للكثير من المفكرين الذين يعملون على تأويل أفكاره وتحليلها، وقد كان للإطار السوسيو تاريخي الذي عاش فيه فيبر تأثيرا واضح المعالم في أفكاره التي جاءت نتيجة ما كان يطرحه من تساؤلات حول الواقع الذي عاش فيه، خاصة مع تلك التغيرات العميقة التي طرأت على المجتمع الألماني في تلك الفترة، فماكس هو " ابن أحد رجالات السياسة والقانون الذي صار نائبا في مجلس النواب "الرايغستاغ" والدته هيلانا فاللانستاين فيبر، امرأة مثقفة نذرت نفسها للتيار الطهري

¹ الفضيل رتيمي، رتيمي أسماء، مرجع سابق، ص 15.

في الكاليفينية وهو الابن البكر في عائلة من ثمانية أطفال، ولد في إيفروت في 21 نيسان 1864، وتوفي بصورة مفاجئة في ميونخ في الرابع عشر من حزيران 1920¹.

وما يهمننا في هذا المشهد هو محاولة فيبر وضع نظرية شاملة للتنظيمات البيروقراطية من خلال فلسفته التي ركزت على دور الإصلاح البروتستانتي لروح الفرد في ظل الرأسمالية والذي جاء في أشهر أعماله "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" حيث حاول من خلال نموذج المثالي الذي تناول خصائص البيروقراطية والسلطة التنظيمية والأدوار والمناصب الوظيفية داخل التنظيم وأهدافه².

وضع نموذج تنظيمي يمكن إتباعه داخل المنظمات وأثناء تأدية المهام والوظائف، والذي أسماه بالبيروقراطية "وتستند نظرية فيبر في التنظيم استنادا أساسيا إلى مفهوم السلطة الذي قصد بها عموما احتمال أن تطيع جماعة معينة من الناس الأوامر المحددة التي تصدر عن مصدر معين ولكنه سرعان ما أقام تفرقة بين هذا المفهوم وبعض المفاهيم الأخرى المرتبطة به مثل القوة والتأثير، موضحا أن السلطة تتميز بأن صاحبها لديه الحق في ممارستها وأن من يخضع له يرى أن من واجبه طاعته، وبعبارة أخرى فإن السلطة تفترض وجود ضرب من الشرعية يمنحها استقرار نسبي ويحدد أبعادها"³.

وقد حدد فيبر ثلاث نماذج لشرعية السلطة " وهذه الشرعية تعتمد بدورها على

القواعد والأسس التالية:

-**الأسس التقليدية:** وتقوم على الاعتقاد بقُدسية التقاليد القديمة المتوارثة وشرعية السلطة فيها، تستمد من المكانة الاجتماعية للقائمين بالسلطة، ولهذا تسمى بالسلطة التقليدية.

¹ لوران فلوري، ماكس فيبر، تر: محمد علي مقلد، دار الكتاب الجديد المتحدة، ط1، بيروت، 2008، ص15.

² اعتماد محمد علام، مرجع سابق، ص74.

³ السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط2، مصر، د.س، ص45.

-الأسس الكاريزمية: تقوم على الاعتقاد المطلق لقدسية معينة أو استثنائية لبطولة مثلا، أو كصفات غير عادية تفوق الشخص العادي، ولهذا سميت بالسلطة الكاريزمية.

-الأسس العقلانية: وتقوم على الاعتقاد العقلاني، لأنماط من القواعد المعيارية، حيث تمارس السلطة وفقا لهذه القواعد التي تبحث أوامرها، ولهذا تسمى بالسلطة العقلانية الرشيدة¹.

إن أهم ملاحظة يمكن أن نسجلها والتي لها صلة بموضوع بحثنا هي اشتراط فيبر وجود ظرف اجتماعي معين لأجل ممارسة السلطة، حيث يرى " أن ممارسة السلطة تفترض قبلا وجود ظرف اجتماعي يتمثل في توجيه قيمه يمنح هذه الممارسة طابعا شرعيا، ويظهر هذا التوجيه من خلال الجماعة حينما يضطر الأفراد إلى الامتثال لأوامر شخص آخر والتكيف معها من خلال عملية ترشيديّة بسيطة أساسها حاجة الأفراد إلى توجيهات الآخرين، وفضلا عن ذلك فإن ممارسة السلطة تفترض أيضا تعليق الحكم على الأوامر الشرعية والامتثال الطوعي لها. والواقع أن هذا الامتثال لا يحدث بتأثير من الرؤساء بل نتيجة للضغوط الاجتماعية الذي يمارسها المرؤوسون أنفسهم، وهذا هو السبب في أن امتثال المرؤوسين هو امتثال طوعي في طبيعته"².

من خلال ما تقدم يمكن أن نسجل أثر البيئة الثقافية والنسق القيمي والواقع الاجتماعي في تحديد نوع استجابة الأفراد للسلطة المفروضة عليهم، فأنماط السلطة الذي حددها فيبر ترتبط ارتباطا وثيقا بالقيم الثقافية والمعايير السائدة في المجتمع وبالتالي ما هي إلا إفرازات البيئة المحيطة بالأفراد. بمختلف أنساقها قبل أن تكون اختيارات فردية " ففي بعض الأوساط الثقافية مثلا تعتبر القوة البدنية الميزة السلطوية الأهم، فيما تركز أوساط أخرى على الديناميكية والذكاء والإحساس بوصفها السمات الأشد تأثيرا، أي يبدو أن السمات

¹ عبد الله عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط2، مصر، 2005، ص210.

² السيد الحسيني، مرجع سابق، ص45، 46.

الشخصية تكون دائما تابعة للإطار الثقافي الذي تبرز في متنه، إضافة إلى أنها ليست سوى نوع معين من مصادر التأثير بين أنواع عديدة أخرى، إذ تعتبر المصادر المادية والتنظيمية والرمزية في المؤسسة بالغة الأهمية بالنسبة لأي محاولة للتأثير على سلوك العمال¹.

هذه النقطة الأخيرة تؤكد أثر النسق القيمي في تحديد أنماط السلطة السائدة داخل أي تنظيم اجتماعي أو تجمع إنساني " واستنادا إلى هذا الفهم حاول فيبر تصنيف وتحديد أنماط السلطة في ضوء التوجيه القيمي العام الذي يسندها، ذلك التوجيه الذي يجد تعبيره المثالي في إيمان الناس بشرعية السلطة، فذهب إلى أن هناك ثلاث أنماط للسلطة هي السلطة الروحية المستندة إلى الإلهام، والسلطة التقليدية والسلطة القانونية².

واتجه فيبر في دراسة للتنظيمات إلى عدة إسقاطات لمختلف المفاهيم والأفكار التي تناولها في دراسته للسلطة، حيث " أن التحديد القاطع الذي قدمه فيبر لأنماط السلطة الثلاث قد مكنه من تقديم جدل ذاتي استطاع من خلاله أن يناقش عددا من القضايا الأساسية تمثل لب دراسة التنظيم. فلقد درست النمو التنظيمي في المجتمع الحديث، وناقش مشكلة الديمقراطية في التنظيمات البيروقراطية، وكشف عن العلاقة بين الرأسمالية والتنظيمات البيروقراطية، والملاحظ أن دراسته لهذه المشكلات قد تمت من منظور واسع، عاونه في ذلك الوصف الدقيق للأشكال المختلفة من التنظيم³.

¹ هوغ دليفيك- موران وآخرون، الجماعة السلطة والاتصال، تر: نظر جاهل، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط2، بيروت، 1996، ص63.

² السيد الحسيني، المرجع السابق، ص46.

³ المرجع نفسه، ص 49، 50.

وما يلفت انتباه الباحث في دراسات فيبر للتنظيم هو تركيزه على مفهوم الرشد والعقلانية كنقطتين أساسيتين في بناء نموذج المثالي " وهو عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة عدة سمات أو خصائص معينة في الواقع"¹.

ويظهر ذلك من خلال سمات نموذج التنظيم البيروقراطي الذي وضعه، حيث يتميز بعدة خصائص منها " وجود درجة عالية من التخصص وتقسيم العمل، واحتكار الخبرة، ووجود بناء هرمي للسلطة يوضح واجبات ومسؤوليات الموظف أثناء أدائه للعمل، ونسق غير شخصي للعلاقات بين أعضاء التنظيم، وتحديد العضوية وفقا للمقدرة والخبرة الفنية، والفصل بين الملكية والإدارة داخل التنظيم، والاعتماد على الرسميات والقواعد المكتوبة.

ويرى فيبر أن الموظفين البيروقراطيين يعينون من قبل سلطة أعلى ولا يتم تعيينهم عن طريق الانتخاب، كما أنهم يتمتعون باستمرارية وظائفهم طيلة حياتهم، وبارتفاع مكانتهم، بالإضافة إلى أنهم يتلقون مرتبات ثابتة ومعاشات تقاعد.

ويرى فيبر أن هذه السمات أو الخصائص السابقة للنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي تزيد من فرص اتخاذ القرارات الرشيدة داخل التنظيم، وتؤدي إلى الكفاءة التنظيمية التي تعد هي الهدف الأسمى للتنظيم البيروقراطي. وقد أكد فيبر على أن النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي يعد من أفضل نماذج التنظيمات التي تحقق الكفاءة التنظيمية، وذلك على طريق استبعاد العلاقات الشخصية والعاطفية لأعضاء التنظيم، وتعريف هؤلاء الأعضاء بالمواقف المختلفة داخل التنظيم، وبالرسميات والقواعد المتعلقة بتقسيم العمل، والتباين في السلطة.

ويفترض النموذج المثالي لتنظيم البيروقراطي أن البناء التدريجي (الهيراركي) المحدد للوظائف هو الذي يقدم أفضل الوسائل لتحقيق الكفاءة التنظيمية"².

¹ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 98.

² المرجع نفسه، ص 98، 99.

إن الملاحظ لجملة السمات التي حملها نموذج فيبر يدفعه للقول أن ماكس حاول تأسيس نموذج تنظيمي على أسس منطقية وموضوعية بعيدا عن الاعتباطية " فالخاصية الأساسية التي تميز التنظيم البيروقراطي هي أن قواعده مستند أساس إلى معرفة فنية وتفكير رشيد"¹.

لقد كانت دراسات ماكس فيبر للتنظيم بمثابة نقلة نوعية ومتميزة لم يكن لها سابق، إلا أنها تعرضت للكثير من الانتقادات، فمن عيوب النموذج الذي قدمه فيبر " التي ترتبط بعدم الكفاءة التنظيمية الاعتماد على خبرة البيروقراطيين الذي يشهرون سلاح السرية البيروقراطية في مواجهة المساءلة العامة والإشراف العام، والتخفي وراء الروتين والإجراءات وممارسة الموظفين للقوة الاستبدادية المشروعة. كما تبدوا عيوب هذا النموذج عندما تنحرف التنظيمات عن الهدف الذي أنشئت من أجله، وعندما تتضخم القواعد والإجراءات الشكلية ويتمسك الموظفون بحرفية القواعد دون روحها، ودون اعتبار للهدف الذي يفترض أن تؤديه هذه القواعد"².

كما وجه أصحاب الاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع عدة انتقادات للنموذج المثالي للبيروقراطية الذي جاء به فيبر والتي اعتبرت بشكل واضح بالجانب الوظيفي للتنظيم " فإذا كان فيبر قد اهتم بتوظيف إسهام العناصر التنظيمية المختلفة في تحقيق فعالية التنظيم إلا أنه لم ينجح في الكشف عن المعوقات الوظيفية التي تنطوي عليها هذه العناصر، وإذن فالنموذج المثالي كما يذهب ميرتون يفتقد تلك الموازنة الضرورية بين الوظيفية والخلل الوظيفي"³.

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 57.

² طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 100.

³ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 59.

"ولقد أيد ألفن جولدنر ما ذهب إليه ميرتون — ولكن بعد إجراء دراسة واقعية على أحد المصانع — فكشف على أن ثمة تناقض كاملا في النموذج المثالي يتمثل على وجه الخصوص بين خاصيتين أساسيتين هما: التسلسل الرئاسي والمعرفة الفنية، أي بين الإدارة القائدة على الخبرة الفنية، وتلك المستند إلى النظام والانضباط، حيث أوضح أنه حينما تتوافر هاتان الخاصيتان في تنظيم واحد، فإنه يصعب على هذا التنظيم أن يؤدي نشاطاته في انسجام واستقرار. ذلك لأن فرص حدوث الصراع سوف تكون كبيرة"¹.

"وهناك انتقاد شائع يشترك فيه دارسوا التنظيمات ذوي الاتجاهات المختلفة مؤداه أن نموذج فيبر قد بالغ في تأكيد الجوانب الرسمية والمظاهر النظامية للتنظيم متجاهلا بذلك تلك العلاقات الاجتماعية غير الرسمية التي تنمو في التنظيم والتي تلعب دورا هاما في تحديد طابعه وأدائه لوظائفه. ولقد كان فليب سلزنيك من أوائل من اهتموا بدراسة هذه النقطة في مقالين نظريين هامين، كما كشف تشارلز بيدج عن الدور الذي تلعبه علاقات الصداقة والقيادة غير الرسمية في التأثير على الإجراءات الرسمية التي يستند إليها التنظيم، وهو دور يستطيع أن يكشف لنا عن كثير من ديناميات التنظيم"².

ومما سبق يتضح لنا أن النموذج المثالي للتنظيم الذي وضعه فيبر أهمل العديد من المتغيرات التي لها أثر في الجسم التنظيمي، ومنها إهماله لحرية التعبير والإبداع والمبادرة من خلال تطبيق قواعد وقوانين مجردة، ولم يراعي العلاقات الشخصية التي تتكون داخل الجماعات غير الرسمية.

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 59.

² المرجع نفسه، ص 61.

2-النظريات الحديثة في دراسة التنظيم:

1-2-تجارب هاوثورن:

لقد جاءت إسهامات أصحاب مدخل العلاقات الإنسانية كردة فعل على ما جاءت به مدرسة الإدارة العلمية من أفكار ورؤية حول التنظيم " وخلال الأربعينات ومن خلال إسهامات لويد وارنر ودراسته الشهيرة ليانكي سيبي (1945) تطورت رؤية مدرسة العلاقات الإنسانية للتنظيم كنسق مغلق إلى رؤيته كنسق مفتوح، قامت على الاهتمام بدراسة تأثير العوامل البيئية الخارجية على سلوك الأفراد داخل التنظيم. فقد فتحت دراسة وارنر الطريق أمام الباحثين لاستخدام تعريفات اجتماعية مستخدمة في دراسة المجتمع المحلي (كالدور والمكانة، والثقافة) عند تحليل البناء الاجتماعي للمصنع والعلاقة بين التنظيم والبيئة"¹.

وقد " ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية في الولايات المتحدة قبل الحرب العالمية الثانية، ثم انتشر تأثيرها إلى بريطانيا لفترة قصيرة فيما بعد الحرب. ولقد استمت أفكار هذه المدرسة سندها من تجارب أو دراسات هاوثورن"². التي قام بها إلتون مايو مؤسسة حركة العلاقات الإنسانية " وتعد دراسات هاوثورن الشهير نقطة انطلاق لدراسة العلاقات الإنسانية، وهي دراسات كانت تهدف في البداية إلى دراسة الظروف الفيزيائية للعمل وعلاقتها بالإنتاج وتصنيف المشكلات المختلفة التي تنشأ عن مواقف العمل، ثم ما لبثت أن حولت اهتمامها لدراسة العوامل النفسية والاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي، وهكذا خلصت هذه الدراسات إلى نتيجة هامة هي ضرورة البحث الدائم عن تفسير لاتجاهات العمال وسلوكهم. تفسيراً نابعا من طبيعة التنظيم الاجتماعي للمصنع لا من سمات

¹ اعتماد محمد علام، مرجع سابق، ص83.

² طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص100، 101.

الشخصية ثم أوضحت بعد ذلك أن العامل ليس كائنا سيكولوجيا منعزلا، ولكنه عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها المعايير التي تحكمها"¹.

إذن يمكن القول أن تجارب هاوثورن التي أشرف عليها إلتون مايو كانت " من أجل استكشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيائية وبين الإنتاجية، ثم اتسعت هذه الدراسات بحيث أصبحت تتناول جماعات العمل من حيث البناء، والروح المعنوية والقيم، والاتجاهات والمعايير، والدافعية، وقد كشفت هذه الدراسات عن أهمية البناء غير الرسمي للتنظيم وعن أثر جماعات العمل غير الرسمية في التأثير على سلوك العمال واتجاهاتهم وإنتاجيتهم"².

ومن خلال ما تم تناوله يمكننا القول أن هاته النظرية تنهض على أساس فهم أعضاء التنظيم لبعضهم البعض، حيث "تقوم هذه النظرية على أهمية فهم الأفراد أيا كان مستواهم لبعضهم البعض من حيث سلوكهم وتصرفاتهم، وميولهم ورغباتهم حتى يمكن خلق جو من التفاهم المتبادل والتعاون المشترك والمشاركة الجماعية"³.

إن التجارب التي قام بها إلتون مايو ومساعديه لمعرفة العلاقة بين ظروف العمل المادية "الظروف الفيزيائية" ومعدل إنتاجية العامل داخل المصنع أدت إلى نتائج يرى العالمان "ميللر و فورم" أنه يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- أن العمل نشاط جمعي.
- تتمركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتشكل وفقا له.
- أن الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالانتماء لهما أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية لعمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيائية التي يعملون في ظلها.

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص136.

² طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 101، 102.

³ كامل بربير، مرجع سابق، ص106.

- أن الشكوى لا تكون بالضرورة تقريراً موضوعياً للحقائق، فهي في الغالب عرض يفسح عن اضطراب في مكانة الفرد.
- أن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فاعليته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه.
- تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل ضبطاً اجتماعياً قوياً على عادات العمل واتجاهات العامل¹.

كما "تعد دراسات هاوثورن الأولى من نوعها التي تم إجرائها على بيئة تنظيمية أو مؤسسية، ويرجع إلى دراسات هاوثورن في اكتشاف جماعة العمل داخل التنظيم الصناعي"².

ولقد تعرضت دراسات هاوثورن إلى العديد من الانتقادات منها: " أن الأساليب التي اعتقدت دراسات هاوثورن أنها تؤدي إلى نتائج هامة ومفيدة في مجال الإنتاجية والرضا عن العمل كانت أساليب غير فعالة وخاصة في مجالي الإشراف والاتصال، كما وجهت أيضاً انتقادات عديدة لدراسات هاوثورن لعدم اهتمامها بالعوامل أو الأبعاد البيئية المحيطة بالتنظيم.

ولقد قال ولينسكي في معرض تحليل لعدد من نتائج هذه الدراسات: لقد درست بعناية النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات فلم أجد شواهد تشير إلى دور النقابة، وتأثير السوق بل حتى الانتماء والتوحد الطبقي، ومما يثير الدهشة أنني لم أجد إشارة تكشف عن مطامح الأفراد وتطلعاتهم، وهي مسألة ما كان ينبغي على هذه الدراسات تجاهلها"³.

¹ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 102.

² اعتماد محمد علام، مرجع سابق، ص 91.

³ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 139.

صحيح أن دراسات هاوثورن قدمت الجديد المتمثل في " مدى تأثير قيم الجماعة على سلوك أعضائها فيما يتعلق بالإنتاج، وهذا بدوره يكشف قصور اتجاه الإدارة العلمية"¹.

لكن يمكن القول أن مدخل العلاقات الإنسانية بالغ في التركيز على جماعات العمل غير الرسمية وأهمل التنظيم الرسمي الذي يقوم على الرشد والعقلانية، كما أنه "يركز على دراسة جماعات العمل الصغيرة ويضطر الباحث إلى الأخذ بوجهة نظر ضيقة النطاق تهم بتحليل الوحدات الصغرى، دون تحليل الوحدات الكبرى، وقد نظر أصحاب هذا المدخل إلى التنظيم على اعتبار أنه نسق مغلق، وقد اهتم هذا المدخل بالتحيز ضد الفردية، وضد المعقولة، وأنه قدم صورة للفرد يسيطر عليها الإحساسات والمشاعر. كما أن هذا المدخل يميل إلى رؤية جميع المشكلات على اعتبار أنها مشكلات في الاتصال متجاهلا مشكلة القوة وتأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية الخارجية بالنسبة للنسق الاجتماعي للتنظيم.

وقد بالغ مدخل العلاقات الإنسانية في أهمية حياة الجماعة غير الرسمية في مكان العمل وتجاهل بعض العوامل مثل اهتمام العمال بأسرهم وأصدقائهم خارج مكان العمل والشعور بالملل الذي قد يلازم العمل في بعض المهن، كما أن العلاقات مع الزملاء تكون أكثر دلالة بالنسبة للعاملين في الأعمال الإدارية الذين يتضمن عملهم درجة كبيرة من التفاعل مع الزملاء"².

إذن يمكن القول أن هذه التجارب ركزت على الجوانب الإنسانية والسيكولوجية التي أهملتها النظريات الكلاسيكية السابقة ولم تقدم نظرية شاملة للتنظيم.

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص138.

² طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص106.

2-2- نظرية صنع القرار عند هيربرت سيمون:

تعد نظرية صنع القرار من أهم المداخل النظرية التي اهتمت بدراسة التنظيمات وذلك يرجع لميزة أبعادها التحليلية وقد ظهرت كرد فعل للانتقادات التي وجهت للنظريات الكلاسيكية والسلوكية وقصورها عن إعطاء صورة شاملة وواضحة للسلوك الإنساني المبني على التفاعل داخل المنظمات، فقد زعم أصحاب هذا الاتجاه "أنهم يقدمون نظرية تكاملية في التنظيم، تحاول تفسير كل مظاهر السلوك التي لم تعالج من قبل سوى معالجة جانبية أو جزئية، فعلماء العلاقات الإنسانية اهتموا فقط بدراسة الجوانب غير الرسمية للبناء التنظيمي وخاصة أنماط السلوك والمعايير التي تنشأ نشأة تلقائية خلال عملية التفاعل الاجتماعي، ولقد أدى بهم هذا الاهتمام إلى إغفال النشاطات الرشيدة في التنظيم، تلك النشاطات التي ترتبط بأبرز جوانب التنظيم وأكثرها خطورة، ويقابل ذلك اهتمام أصحاب الاتجاه الإداري بدراسة الترشيد، متجاهلين بذلك العلاقات الاجتماعية السائدة في التنظيم وما يرتبط بذلك من مشكلات، وهو اهتمام يشاركون فيه أصحاب النظرية الاقتصادية في التنظيم"¹.

وفي هذا الصدد نجد أن سيمون في دراسته للتنظيم يركز على عملية اتخاذ القرار حيث يرى "أن التنظيم عليه أن يتخذ كافة الخطوات التي تمكنه من صياغة قرارا رشيدة ويمكن تحقيق ذلك بوسيلتين: أولاهما تحديد نطاق المسؤولية، أي تحديد مسؤولية الفرد حتى يكون له أهداف محددة توجهه أثناء اتخاذ قراراته، والوسيلة الثانية، تثبيت القواعد والإجراءات الرسمية، ووضع بعض الميكانيزمات تمثل الأوامر والتعليمات الرسمية وبرامج التدريب ووسائل الاتصال التي تساعد على تقليل عدد الحلول البديلة التي يجب أن يأخذها الفرد في اعتباره مما يؤدي إلى توفير الزمن الذي يستغرقه الفرد قبل اتخاذ القرار المناسب"².

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص150.

² طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص115.

وهذا يدفعها للقول أن هاته النظرية تنطلق من مبدأ أساسي وهو الاختيار بين البدائل المتاحة لحل المشكلات التي تواجه أي تنظيم وتقف عقبة أمام تحقيق أهدافه، حيث يظهر ذلك جليا من خلال الفرضيات الأساسية لنظرية صنع القرار عند هيربرت سيمون التي انطلق منها وهي أنه:

- يمكن استخلاص سمات التنظيم ووظائفه من خصائص عمليات حل المشكلات الإنسانية، ومن الاختيار الإنساني الرشيد، ولا يمكن النظر إلى أعضاء التنظيم باعتبارهم أدوات أو آلات، بل كأفراد لهم رغباتهم ومتطلباتهم ودوافعهم وتطلعاتهم. كما يتصفون بقدرات محدودة وقدر محدود من المعرفة وبطاقات محددة في حل المشكلات، لذلك يكون التنظيم على ضوء خصائص أفراد امتدادا لهم في اتخاذ البدائل أو الاختيارات وتكون تصرفاته مقيدة بتفهم بيئتهم ومتطلباتهم.

- إن عملية صنع القرار والقائمين بها يمثلان أفضل المداخل لفهم وتحليل التنظيم. ولما كان الأفراد يلتقون بالتنظيمات من أجل تحقيق أهداف خاصة، لذا لا يكون سلوك الفرد داخل التنظيم رشيدا على إطلاقه، نظرا لوجود دوافع لا شعورية توجه هذا السلوك لتحقيق أهداف خاصة، كما تحدد له تلك الدوافع البدائل والخيارات التي يتعين عليه أن يختار من بينها ما يراه ملائما لتحقيق تلك الأهداف¹.

ومما سبق يمكن أن نستخلص أن هاته النظرية تهتم بترشيد السلوك الإنساني على المستويين الفردي والجماعي، وفي هذا الجانب يؤكد سيمون أنه " يجب أن تتسم القرارات المتخذة بالرشد والعقلانية حتى يمكن تنفيذ أهداف التنظيم ولكي تكون القرارات الرشيدة

¹ اعتماد محمد غلام، مرجع سابق، ص 105.

لابد من تحديد البدائل والتدبر فيها، والتفكير في النتائج التي تترتب على الأخذ بكل من هذه البدائل، ودراسة هذه النتائج، وأخيرا الاختيار بين هذه البدائل¹.

كل هذا يعتمد على وجود تنظيمات رسمية تتسم بالعقلانية والرشد قصد تحقيق أعلى معدلات الإنجاز، إذ " أن التنظيمات الرسمية هي أبنية لاتخاذ القرارات، لأن التنظيم يحدد لكل فرد ما يجب أن يتخذه من قرارات، كما يحدد له التأثير الذي يجب أن يخضع له عند اتخاذه القرارات"².

وهذا مؤشر على وجود سلطة داخل التنظيم يخضع لها الفرد وتمكنه من حصر البدائل المتاحة أمامه من أجل اتخاذ قراراته. ويقدم سيمون فكرة التوازن التنظيمي كمبرر وسبب يدفع الفرد للمشاركة في اتخاذ قرارات التنظيم وهي فكرة تقوم على "التوازن بين الحوافز ومشاركة الفرد — كعضو — في التنظيم"³.

ومعنى هذا أن الفرد يلتحق بالتنظيم من أجل تحقيق أهداف ذاتية مقابل ما يقدمه من إسهامات داخل التنظيم، حيث يرى سيمون "أن تحقيق التوازن يعتمد على معيار ذاتي كدرجة رضا الفرد عما يقوم به من أدوار رسمية داخل التنظيم. كما أن استمرارية مشاركة الفرد في التنظيم مرهونة بما يحققه من مكاسب والرضا الذي يشعر به اتجاه أدواره الرسمية"⁴. وهذا ما يؤكد أن دور الأفراد داخل التنظيم لا ينحصر أو يخضع لطاعة الأوامر من مصادر السلطة في التنظيم فقط، بل يتعدى ذلك إلى ممارسة أدوار إيجابية تتعلق بنظم العمل وتطبيقاته والقواعد والإجراءات المتخذة .

¹ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 115.

² المرجع نفسه، ص 115.

³ اعتماد محمد علام: مرجع سابق، ص 106.

⁴ المرجع نفسه، ص 106.

وفي الأخير يمكن الإشارة إلى إسهامات "سيرت ومارش" "في نمو مدخل نظرية صنع القرار عندما تحولت نظرتهم من النظر إلى الفرد على اعتبار أنه صانع القرارات إلى النظر إلى التنظيمات على أنها أنساق تصنع القرارات، ومن ثم تغيرت وحدة التحليل السوسولوجي من الفرد إلى التنظيم باعتباره صانع لقرارات"¹.

لقد نالت هذه النظرية كما هائلا من الانتقادات أهمها: أن أصحاب هذا الاتجاه يزعمون أن هذا المدخل "يتخذ طابعا تكامليا يسعى إلى تقديم إطار يتناول الجوانب الرشيدة وغير الرشيدة في السلوك في آن واحد، ويحاول التلاعب قدر استطاعته مع النتائج الإمبريقية في مجال التنظيم، فإذا كان هذا الطابع التكاملي ملائما على مستوى الفرد، إلا أنه قد لا يكون كذلك تماما على مستوى الجماعة أو التنظيم، لأنه يغفل بعض القوى الهامة التي يمكن أن تلعب دورا بارزا في هذا المجال. وهي قوى تتصل بصفة خاصة بطبيعة الجماعة أو التنظيم وترتبط أوثق الارتباط بثقافة التنظيم وأنساق المكانة السائدة فيه، بل وترتبط بكل الجوانب غير الرسمية من التنظيم"².

كما أن نظرية صنع القرار لا تختلف عن حركة العلاقات الإنسانية في التحيز السيكولوجي في تحليلاتها، ويظهر ذلك من خلال وجهة نظر سيمون التي "ترد نظرية التنظيم إلى مستوى الدراسة النفسية الاجتماعية لصنع القرار، وهو في ذلك يعلن موقفه بصراحة تامة حين يقول، بوصفنا علماء اجتماعيين نهتم بتفسير السلوك الإنساني وحينما نتبنى وجهة نظر علم النفس الاجتماعي فإننا نتم بدراسة التأثير الذي تمارسه بيئة الإنسان عليه، وطريقة استجابته لهذا التأثير، وموقف سيمون هنا يكشف بوضوح عن ضيق نطاق تحليله لأنه انطلق

¹ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص115، 116.

² السيد الحسيني، مرجع سابق، ص162.

من مفاهيم علم النفس الاجتماعي لدراسة موضوعات تعجز هذه المفاهيم عن تفسيرها تفسيراً مرضياً¹.

كما يلاحظ أن تحليلات سيمون كانت عاجزة عن تناول البناء الاجتماعي للتنظيم ككل بطريقة منهجية منظمة، حيث "ينتقد سيلفرمان نظرية صنع القرار في اهتمامها الأساسي بالعناصر الرشيدة في عملية صنع القرار داخل التنظيم، في حين تود جوانب أخرى غير رشيدة داخل التنظيم يمكن أن تحد من إمكانية وضع حلول الكاملة للمشكلات، كما قد تتيح الفرص لظهور أنماط من الصراع التي يصعب حلها بشكل تام"².

وهذا ما يكشف قصور هذه النظرية في معالجة مختلف الأبعاد غير الرسمية أو الشخصية داخل النسق التنظيمي.

2-3- تالكوت بارسونز والنسق الاجتماعي:

يعتبر عالم الاجتماع الأمريكي تالكوت بارسونز من أبرز علماء الاجتماع المعاصرين وأشهر مؤيدي المنظور البناء الوظيفي، قدم نموذج تصورياً بالغ التعقيد، وتأثر بالعديد من رواد علم الاجتماع من بينهم مالينو فاسكي ودروكايم وباريتو، فقد "قدم بارسونز إسهاماً متميزاً في تفهم التنظيمات المركبة من خلال نظريته في الأنساق الاجتماعية التي يبدوا فيها تأثيره الواضح بأفكار ماكس فيبر وإيميل دوركايم في تأكيد الوظائف المعيارية كالقيم والمثل في الحياة الاجتماعية"³.

والباحث في التراث السوسيولوجي لبارسونز يجد أن مفهوم النسق شكل نقطة أساسية ومحورية في فكره، وانطلق في دراسته للتنظيم "بوصفه نسقاً اجتماعياً يتألف من

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 162، 163.

² اعتماد محمد علام، مرجع سابق، ص 107، 108.

³ المرجع نفسه، ص 154.

أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات... الخ، وإن هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع. ثم حلل التنظيم بعد ذلك من وجهة نظر ثقافية نظامية مؤكدا توجيهاً القيمية السائدة في التنظيمات المختلفة. ولقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا، لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر "المجتمع" إلى تحقيقها. وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه. ومن خلال الشرعية التي يحققها التنظيم يستطيع أن يضع أهدافه الأساسية في أولوية تسبق أهداف الأنساق الفرعية المكونة له، وعليه بعد ذلك أن يحدد مكانتها في المجتمع، وأن يحدد مواقفه أمام أي منافسة خارجية تهدده، وإذن فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم وهذا هو ما قصده بارسونز حين عرف التنظيم بأنه نسق اجتماعي منظم، أنشأ من أجل تحقيق أهداف محددة"¹.

من خلال هذا الطرح يمكن القول أن بارسونز تناول التنظيم من وجهة نظر ثقافية نظامية ركز فيها على القيم كموجهات للسلوك الإنساني، وأكد فيها على أن القيم السائدة داخل أي تنظيم هي التي تمنح أهدافه طابع الشرعية، غير أن تحقيق هذه الأهداف يتطلب توافر قدر من الانسجام والتناغم بين قيم التنظيم كنسق فرعي وقيم المجتمع الذي يوجد فيه كنسق كلي، وهذا ما يحملنا إلى وصف الاتجاه الذي تبناه بارسونز أنه اتجاه يقوم على فكرة التداخل بين الأنساق الاجتماعية "على أن بارسونز لا يذهب إلى حد المطابقة بين التنظيم والمجتمع، فلقد أوضح أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى إلى تحقيقها، وإن تحقيق هذه الأهداف يفرض وجود إجراءات تنظيمية

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 75، 76.

تضمن تحقيق هذه الأهداف، وإذن فوضوح الأهداف وتوافر الإجراءات يمنحان التنظيم طابعا يميزه إلى حد ما عن المجتمع¹.

كما "يؤكد بارسونز أن التنظيم نسق اجتماعي يعمل من خلال بناء معين هذا البناء التنظيمي يقوم على عنصرين هامين لهما طابع وظيفي يكمل كل منها الآخر، وهما:

- ضرورة وجود القيم في الأنساق الثقافية، حيث تلعب دور هام ووظيفي يعمل على ديمومة واستمرار التنظيم.

- ضرورة وجود وظيفة أو دور لكل جماعة أو فرد داخل التنظيم تؤدي بطريقة منظمة وهادفة².

إذن يقوم البناء التنظيمي على ضرورة وجود القيم وأهمية كل من الجماعة أو الفرد والدور التنظيمي الذي تقوم به وهو مؤشر على مشاركة الأفراد في وظائف التنظيم كعنصر هام وفاعل لا يمكن الاستغناء، فلقد قدم بارسونز "تفسيرا لتكامل الأفراد والجماعات في التنظيم، ذاهبا إلى أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع، ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها، ويتحقق هذا التكامل بتحديد الأدوار التنظيمية لتصبح ملائمة لتوقعات أعضاء التنظيم، تلك التوقعات التي يكتسبها الأفراد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ويتدعم هذا التكامل بوجود أنماط معيارية محددة تنظم العمليات المختلفة التي كمن خلالها مواجهة المتطلبات الوظيفية التي يفرضها النسق³.

ويشير بارسونز في دراسة إلى نقطة هامة تتعلق ببقاء واستمرارية النسق، حيث يذهب "إلى أن هناك أربع متطلبات رئيسية أساسية يتعين على كل نسق أن يواجهها إذا ما

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص76.

² عبد الله عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط2، مصر، 2005، ص345.

³ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص77.

أراد البقاء، اثنان منهما ذو طابع آلي وهما: المواءمة وتحقيق الأهداف، ويتعلقان أساسا بعلاقة النسق ببيئته.

أما المطلبان الآخرا فهما التكامل والكمون ويعتبران على الظروف الداخلية للنسق وعلى لتنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا أن يواجه هذه المتطلبات وأن يضمن لها التحقيق إذا ما أراد تحقيق وظائفه¹.

وتعتبر هذه المتطلبات الوظيفية من أهم الحاجات التي يحتاجها النسق لضمان بقائه واستمراره، ويمكن توضيحها على الشكل الآتي: "مطلب المواءمة في التنظيم تعبر عنه مشكلة تدبير كل الموارد البشرية والمادية الضرورية لتحقيق أهداف التنظيم، وتعبير بارسونز فإنه يشير إلى الأنماط المعيارية المنظمة لعمليات التموين، وضمان الحصول على المهارات الضرورية وما يتطلبه التنظيم من موارد. أما مطلب تحقيق الأهداف فيتمثل في حشد الموارد التنظيمية من أجل تحقيق أهداف التنظيم تلك الموارد التي أمكن تدبيرها بتحقيق مطلب المواءمة. ومن الواضح أن نجاح تحقيق الأهداف يتوقف أولا وقبل كل شيء على ملائمة الوسائل للغايات أو الأهداف. كما من الواضح أيضا أن بارسونز قد أدخل في نطاق هذا المطلب عملية اتخاذ القرار في التنظيم والعلميات المختلفة المنظمة لها، وبذلك نجد بارسونز يقصر مشكلة القوة في التنظيم على مسألة حشد الموارد من أجل تحقيق الأهداف والقرارات الضرورية التي تنظم هذا الحشد، وهو لذلك يعرف القوة بأنها القدرة على حشد الموارد من أجل تحقيق أهداف النسق، أما مطلب التكامل فيشير إلى العلاقات بين الوحدات، وخاصة تلك العلاقات التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية. وأخير يشير مطلب الكمون إلى مدى ملاءمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية للظروف

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 77.

السائدة للنسق الأكبر. ومن الواضح أن مطلب الكمون يرتبط أساسا بمشكلة التكامل الرأسي.

وذلك على العكس من مطلب التكامل الذي يشير إلى التماسك بين الوحدات أو الأنساق الفرعية المتساوية، ويشير مطلب الكمون أيضا إلى مطلبين وظيفيين توأمين، أطلق بارسونز على الأول مطلب تدعيم النمط وهو يتعلق بمدى الانسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم والأدوار الذي يقوم بها في الجماعات الخارجية عن نطاق التنظيم كالأسرة مثلا. وهذا بدوره يفرض ضرورة وجود ميكانيزمات تساعد على خلق انسجام وتواءم نسبي بين التوقعات التنظيمية والتوقعات التي تحدث خارج نطاق التنظيم. أما المطلب الثاني فهو احتواء التوترات التنظيمية واستيعابها ويتحقق ذلك من خلال ضمان وجود دافعية كافية لدى الفرد لكي يستطيع أداء مهامه التنظيمية¹.

وبعد أن قام بارسونز بتحديد المتطلبات الوظيفية لاستمرارية النسق التنظيمي سعى إلى تقديم تصنيف خاص بالأنساق الفرعية داخل التنظيم والتي صنفها "إلى ثلاث أنساق أساسية: الأول النسق الفني الذي يختص بالنشاطات ذات الطبيعة الفنية والتي تسهم في إنجاز أهداف التنظيم بشكل مباشر. والثاني النسق الإداري الذي يختص بالشؤون الداخلية للتنظيم من حيث تدبير الموارد البشرية والمادة وتسويق المنتج. ويربط هذا النسق بين النسق الفني والبيئة المباشرة، والنسق الثالث هو النظامي الذي يختص بالربط بين النسقين الفني والإداري وعلاقتهما بالبيئة الخارجية"².

وهي محاولة من بارسونز لتقديم نموذج خاص بالتوازن والتكامل داخل التنظيم باعتباره نسقا اجتماعيا حيث "يعتقد بارسونز أن هذا التصنيف يكشف عن حقيقة أساسية

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 78، 79.

² اعتماد محمد علام، مرجع سابق، ص 158.

هي أن لكل نسق فرعي وظائف مختلفة يؤديها كما أنه يتضمن ترتيبات بنائية مختلفة يحاول من خلالها مواجهة متطلباته الوظيفية ومشكلاته¹.

لقد خالف بارسونز بطرحه هذا الممثل في فكرة الأنساق الفرعية داخل النسق التنظيمي نموذج فيبر المثالي من خلال تأكيده أن لكل نسق فرعي وظائف معينة يؤديها داخل التنظيم.

إن ما يمكن أن نستخلص من خلال ما تم تناوله في هذه الأسطر من آراء وأفكار تالكوت بارسونز حول التنظيم وما له علاقة بموضوع بحثنا هو تأكيده على الدور الأساسي للقيم في تحقيق أهداف التنظيم وأيضاً تحقيق التوازن بين مختلف الأنساق الفرعية داخل التنظيم وكذا تحقيق التكامل مع النسق الكلي وهو المجتمع، كما أنه ركز على دورها الوظيفي الذي يؤدي إلى استمرارية التنظيم فهي الموجه الأساسي لمختلف العمليات التي تقوم داخل التنظيم وهي التي تمنح الشرعية لأهدافه.

ما يعاب على إسهامات بارسونز في دراسة التنظيم هو اغفاله بعدين أساسين لا يمكن تجاوزهما وهما: الصراع والتغير ومبالغته في التأكيد على المظاهر التكاملية في التنظيم رغم أنه حاول الإشارة للتغير في التنظيم من منظور التوازن بين البيئة الخارجية وما ينشأ داخل التنظيم وهناك "انتقاد عام وجه إلى الإطار الذي قدمه بارسونز مؤداه أن التصورات التي تضمنها هذا الإطار قد بلغت حداً من التجريد يصعب معه الوصول إلى قضايا يمكن تطويعها للبحث الإمبريقي واشتقاق فروض منها، وهذا ما يطبع الإطار بالطابع النظري المجرد ويبيعه أن يشكل نظرية شاملة"².

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 79، 80.

² المرجع نفسه، ص 82.

كما أنه اهتم بالمعالجة الثقافية التنظيمية داخل التنظيم وفي المقابل كان اهتمامه بالمستويات الإدارية والفنية أقل.

2-4- روبرت ميرتون:

يعتبر تلميذ بارسونز روبرت ميرتون من أهم العلماء الذين قدموا دراسة متميزة في مجال دراسة التنظيمات ويظهر ذلك جليا من خلال الاختلاف الواضح بين ما قدمه وإسهامات زملائه في الاتجاه البنائي الوظيفي وما ميز إسهام ميرتون أنه "لم ينطلق بشكل مماثل من فكرة المثلثة العضوية التي تبناها الكثير من أصحاب الاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع، وما يترتب على ذلك من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا مكون من أجزاء ذات تساند متبادل"¹.

كما "انتقد ميرتون النموذج المثالي للبيروقراطية عند ماكس فيبر دون رفضه بالطبع"².

بل ذهب في محاولته التحليلية للتنظيم وسعيه في تفسيره إلى الكشف عن جوانب التنظيم التي أغفلها نموذج ماكس فيبر مستخدما في ذلك النظرية المتوسطة المدى الذي استحدث لها "ثلاث مفاهيم أو أدوات تحليلية هي: الوظائف الكامنة أو الغير متوقعة في مقابل الوظائف الظاهرة والمعوقات الوظيفية في مقابل الوظيفية، وأخيرا البدائل الوظيفية، ذاهبا إلى أن المجتمع يعد قادرا على العمل بحكم شكل التنظيم الذي يتخذه"³.

ويذهب ميرتون في تناوله للتنظيم إلى مناقشة العديد من القضايا والمشكلات التي حدد وجهة نظره للتنظيم كبناء "فهو يبدأ بقضية أساسية هي ضرورة وجود ضبط تمارسه

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 83.

² اعتماد محمد علام، مرجع سابق، ص 159.

³ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 83.

المستويات الرئاسية العليا في التنظيم، وتتخذ هذه الضرورة شكل التأكيد المتزايد والمستمر لثبات السلوك داخل التنظيم وهذا يعني بطبيعة الحال تحديد المسؤولية والاختصاص، أما ضمان ثبات السلوك والتنبؤ به فيتطلبان توافر إجراءات مقننة تتخذ باستمرار طابعا نظاميا كما يتطلبان أيضا متابعة تنفيذ هذه الإجراءات¹.

وقد أشار ميرتون إلى عدة نتائج تترتب على هذه الفروض أو القضايا التي رسمها التي تمثلت فيما يلي: "أما النتيجة الأولى فتشير إلى تناقص أو تضائل العلاقات الشخصية، لأن التنظيم البيروقراطي في حد ذاته هو مجموعة العلاقات التي تنشأ بين الوظائف أو الأدوار ذلك لأن الموظف يتفاعل مع الآخرين في التنظيم باعتباره ممثلا أو شاغلا لوضع اجتماعي يتضمن حقوقا وواجبات، أما النتيجة الثانية فتشير إلى زيادة استيعاب أعضاء التنظيم لقواعده معاييرها، ذلك أن هذه القواعد توضع في الأصل لكي تضمن تحقيق أهداف معينة تنطوي على قيمة إيجابية مستقلة عن أهداف التنظيم"².

وهذا ما يترجم تصور ميرتون للتنظيم البيروقراطي الذي جاء في المقال الذي نشره عام 1945 بعنوان "البناء البيروقراطي والشخصية" حيث قدم فيه ميرتون صورة أخرى للتنظيم البيروقراطي تختلف عن تلك التي قدمها فير وتأكيدا على النتائج سابقة الذكر "تسهم في إمكان التنبؤ بسلوك أعضاء التنظيم، وإذا ما تحقق هذا التنبؤ أصبح هذا السلوك ثابتا جامدا، ولم يكتفي ميرتون بالإشارة إلى جمود السلوك ولكنه رتب عليه أيضا ثلاث نتائج: الأولى أنه يحقق المتطلبات الوظيفية التي يفرضها ثبات السلوك، ومعنى ذلك أن الجمود يواجه الحاجة الأساسية للنسق وهي التدعيم، والثانية: أنه يزيد من القدرة على الدفاع عن

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 84.

² المرجع نفسه، ص 84.

أفعال الفرد وتصرفاته، والثالثة والأخيرة: أنه يزيد من صعوبة التعامل مع عملاء التنظيم مما يؤدي إلى عدم تحقيق رضائه¹.

واستطاع ميرتون أن يكشف عن الجوانب غير الرشيدة في السلوك التنظيمي "فلقد أوضح أن العناصر البنائية في التنظيم التي أشار إليها فير مثل الضبط الدقيق الذي تمارسه القواعد واللوائح قد تكون لها نتائج وظيفية مثل القدرة على التنبؤ في نفس الوقت الذي تنطوي أيضا على نتائج غير وظيفية مثل الجمود، وذلك في ضوء مدى تحقيق التنظيم للأهداف التي يسعى إليها"².

لقد حاول ميرتون أن يكشف عن الجانب الآخر للتنظيم البيروقراطي الذي غفل عنه فير، من خلال تأكيده على أن الضبط الذي تفرضه القواعد واللوائح والإجراءات الرسمية على السلوك التنظيمي والذي يؤدي إلى ترشيد السلوك كجانب إيجابي أكد عليه فير، قد يؤدي إلى نتيجة سلبية داخل التنظيم وهي جوانب غير رشيدة مثلة في التصلب والجمود الذي يواجه ويعيق التنظيم ويمنعه من تحقيق أهدافه وبالتالي يصبح معوقا وظيفيا.

لقد حاول ميرتون أن يقدم إطارا نظريا شاملا لدراسة التنظيم غير أن اهتمامه بالنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي عند فير، جعل من تحليله ضيق النطاق.

3-النظريات المعاصرة في التنظيم:

3-1-نظرية النظم:

لقد قامت النظريات المعاصرة على أساس نقد النظريات الكلاسيكية التي اعتبرت أن التنظيم نظام مغلق وركزت في دراستها على عاملين أساسيين داخلها وهما العمل والعامل

¹ السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 85.

² المرجع نفسه، ص 86.

بينما اتجهت نظرية النظم عند تناولها للتنظيم إلى اعتباره نظاما مفتوحا يمكنه التفاعل مع البيئة المحيطة به من أجل ضمان استمراريته.

ويعتبر هذا الاتجاه نقطة تحول فكري في الاتجاهات الحديثة للنظريات التي تدرس المنظمة والذي جاء من أجل معالجة القصور الفكري الذي مس الفكر الكلاسيكي والسلوكي في هذا المجال، ويرى أنصار هذه النظرية أن النظام هو "الكيان المنظم والمركب الذي يجمع ويربط بين الأشياء والأجزاء التي تكون بمجموعها تركيبا كلياً موحدا"¹.

ويعرف أيضا بأنه "مجموعة من الأجزاء أو النظم الفرعية التي تتداخل العلاقات بين بعضها وبينها وبين النظام الذي نظمها، والتي يعتمد كل جزء منها على الآخر في تحقيق الأهداف الذي يسعى إليها هذا النظام الكلي"².

من خلال هذين التعريفين السابقين يمكن أن نلاحظ التباين في النظر للنظام من حيث الناحية الشكلية "كونه يتضمن الحقائق المترابطة، أو المبادئ والأجزاء المترابطة والمتفاعلة مع بعضها، إلا أن هناك شبه اجتماع على أن النظام عبارة عن مجموعة متفاعلة من النظم الفرعية التي تألف بتكاملها كيانا منظما أكبر من الأجزاء التي تكونت منها"³.

وبهذا يؤكد أصحاب هاته النظرية على العلاقة التفاعلية بين الأجزاء المكونة للنظام والتي تشكل كلا متكاملًا يعمل من أجل تحقيق أهداف النظام أو المنظمة، وعليه يمكن القول أن جوهر هاته النظرية يمكن في التفاعل القائم بين أجزائها.

¹ خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2007، ص83.

² طارق حمادة، منهاج النظم، إطار متكامل لدراسة الظواهر الاجتماعية، نموذج تطبيقي لظاهرة الإدارة في الدول العربية، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1985، ص18.

³ خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، مرجع سابق، ص83.

ونستنتج مما سبق أن النظام يتكون من مجموعة متغيرات مادية تتداخل فيما بينها العلاقات من أجل الحصول على نظام فعال ونافع، والذي يتكون من عدة عناصر تشمل المدخلات والعمليات أو الأنشطة وكذا المخرجات والتغذية العكسية.

3-1-1-العناصر الأساسية المكونة للنظام:

-المدخلات: وهي الموارد التي تحصل عليها المنظمة من بيئتها الخارجية وتمثل بالطاقات البشرية والمادية والدعم المادي والمعنوي، وما تقدمه النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية من مناخ وظروف ومتغيرات تؤثر على المنظمة.

-العملية: ونقصد بها مجموعة الأنشطة التي توظف الطاقة المتاحة لتحويل المدخلات إلى مخرجات، فالإنتاج والتمويل والصيانة والتدريب والتوظيف والتركيب كلها أنشطة تكمل العملية.

-المخرجات: وهي حصيلة العملية والنتائج الذي تفرزه المنظمة للبيئة والمتمثل في السلع والخدمات، والنتائج العلمي أو الإبداعي أو الترفيهي، وغيرها من العوائد التي تقدمها المنظمات على اختلاف أنشطتها.

-التغذية العكسية: وتعني إيصال المخرجات للمجتمع كمردود يقابل المدخلات المقدمة وعليها يتوقف التقدم الذي ينجم عن أداء المنظمات، وفي ضوءها يتقرر حجم الزيادة في المدخلات المستقبلية¹.

ويمكن أن نلاحظ من خلال هاته التعاريف للعناصر المكونة للنظام أن المدخلات هي جملة الموارد البشرية والمادية، فالأولى "تضم الأفراد بمختلف شخصياتهم واتجاهاتهم ودوافعهم

¹ عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي، دار الرضا للنشر، ط1، دمشق، 2004، ص117، 118.

والعلاقات الاجتماعية التي تربطهم مع بعضهم. أما الموارد المادية فتتمثل بالمعدات والمكائن والأدوات، وتشمل الموارد المالية، رؤوس الأموال¹.

فكل هاته الموارد "المدخلات" تعمل على توفير الطاقة اللازمة للنظام أو المنظمة من أجل إنتاج معين، متفاعلة مع بعضها البعض ضمن مجموعة من الأنشطة تسمى العمليات والتي يقصد بها "جميع الفعاليات الفنية والإدارية التي يقوم بها النظام من أجل تحويل المدخلات إلى مخرجات"².

هاته الأخيرة تعتبر كل إفرازات النظام التي يقدمها للمجتمع كبيئة خارجية مقابل الحصول على مدخلات جديدة في شكل تعويضات من أجل ضمان استمرارية النظام. ويمكن معرفة مدى قبول أو تقبل مخرجات النظام لدى البيئة الخارجية "المجتمع" من خلال ما تضمنه عملية التغذية العكسية من تدفق للمعلومات المرتدة بين النظام والبيئة المحيطة وقد سبق الإشارة إلى ما يميز هاته النظرية عن سابقتها التقليدية كونها نظرة إلى المنظمة كنظام مفتوح وليس كما عدته النظريات الكلاسيكية نظاما مغلقا، وينتج عن هذا الطرح تقسيم هاته النظرية للنظم إلى نوعين: نظام مغلق، ونظام مفتوح يتسم بالعديد من الصفات التي تضمن استمراريته وديمومته والمتمثلة في "استقبال الطاقة، إخضاعها للعمليات، تحويلها إلى مخرجات، تناغم الأحداث وتداولها، التعرض للتقادم والانذار، المدخلات المعلوماتية والتغذية الداخلية، الاستقرار والديناميكية، الانتشار والامتداد، ضمان الانتهاء إلى حالة توازن"³.

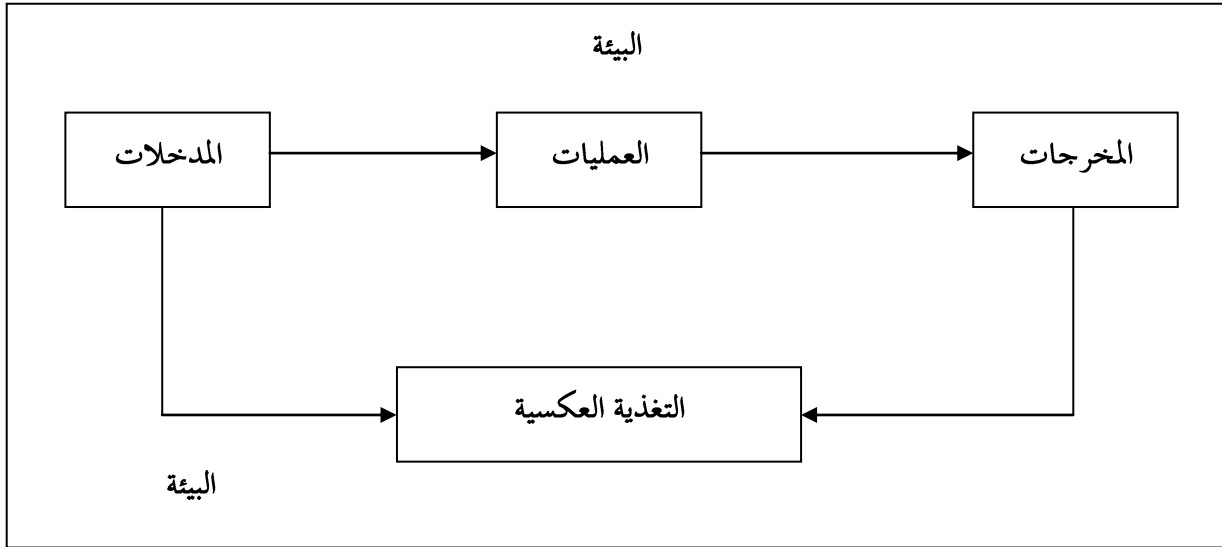
¹ خليل محمد حسن الشماخ، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، مرجع سابق، ص84.

² المرجع نفسه، ص85.

³ عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي، مرجع سابق، ص118.

تعتبر هاته الصفات أهم ما يميز النظام المفتوح حسب نظرية النظم، حيث تعمل على استيراد الطاقة من البيئة الخارجية وفق علاقة تبادلية معها، وهو ما تعبر عنه خاصية استقبال الطاقة، ثم إخضاعها بصورة دورية لمختلف الأنشطة التي يقوم بها النظام لتحويل هاته الطاقة "مدخلات" إلى مخرجات تقدم للمجتمع بشكل يحقق الثبات النسبي المعبر عنه بحالات الاستقرار والتوازن للنظام. ولكي يضمن هذا الأخير استمراريته وللحيلولة دون اضمحلاله لا بد له من الحصول على المدخلات من البيئة الخارجية وأن لا يكون في معزل عنها والشكل التالي يوضح نموذج النظام المفتوح.

شكل رقم (02): يمثل نموذج النظام المفتوح.



المصدر: خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2007، ص85.

إن هاته النظرية جاءت مجردة بشكل كبير بعيدا عن الطابع العملي للنظام، وما يعتره من تغير نتيجة عملية التفاعل بين أجزائه، حيث نظرت إلى التنظيم باعتباره كلا متكاملا

تفاعل أجزاءه مع بعضها البعض لتحقيق هدف معين، وذهبت إلى حد التبسيط المفرط لمختلف العمليات التي تنشأ داخل التنظيم نفسه، وتلك التي تنشأ بين النظام والبيئة المحيطة به.

3-2- النظرية الموقفية:

يعتبر المدخل الموقفى أو الظرفى أو الشرطى من أهم المداخل التي اهتمت بالمتغيرات البيئية وتأثيرها على السلوك داخل المنظمة، وقد جاء هذا المدخل " أكثر صدقا في إيضاح حقيقة عدم الثبات أو الاستقرار في الظواهر المنظمة، على وفق الظروف البيئية المختلفة التي تتسم بحالات اللاتأكد، وحسب طبيعة التغيرات الكثيرة الحاصلة زمانيا ومكانيا. وقد اتسم المدخل الظرفى وخاصة بالصياغة التي قدمها "لورنس ولورش" بتجاوز الحالة المثالية التي تركز على (ما ينبغي أن يكون) إلى الحالة الواقعية التي تبحث في (ما هو كائن فعلا) وبأن لكل حالة ظروفها ومتغيراتها. تلك هي الحقائق التي أكدها المدخل الظرفى، مما جعله أكثر صدقا في تجسيد معالم دراسة سلوك المنظمة، من خلال الاستقراء الذي يستوعب حقيقة الآثار والمتغيرات الظرفية"¹.

والمتتبع لمسار نشأة وتطور هاته النظرية يرى أنها تعتمد على مرونة التعامل دون القيود المسبقة التي فرضتها النظريات السابقة كالهياكل التنظيمية الرسمية والضغط في نظريات الكلاسيكية أو الديمقراطية في التسيير وفق مدخل العلاقات الإنسانية، فالنظرية الموقفية تعطي " للمنظمة مرونة كبيرة في التعامل مع العاملين فيها، أو من المتعاملين مع البيئة التي تعمل وسطها. فبعد أن طرح "مكريجور" بديلين للتعامل هما نظرية X ونظرية Y فإن أصحاب هذه النظرية يطرحون بدائل متعددة، وكأنهم يريدون القول إنه: لا توجد نظرية واحدة يمكن أن تعمم لكل المنظمات أو للمنظمة الواحدة على مدى المواقف والظروف، إذن لكل موقف

¹ خليل محمد حسن المشاع، خضير كاظم محمود، مرجع سابق، ص 96، 97.

نظريته ولكل ظرف قراره ولكل حادث حديثه، ولا بد من تطابق الموقف مع التصرف أو مواءمة التصرف مع الموقف"¹.

وما يمكن أن نستخلص مما سبق أن النظرية الموقفية تقوم على أساس عدم الثبات وأن ما يعتبر أفضل طريقة أو أسلوب لتسيير منظمة ما قد لا يكون ملائماً لمنظمات أخرى. "وتكمن ظاهرة عدم الثبات أو اللااستقرار في الفهم الشامل للسلوك المنظمي إلى حقيقة التغير الزماني والمكاني (الظرفي) ، من جهة ووجود بعض المحددات التي تتحكم بالظواهر المنظمة، من جهة أخرى، والتي يمكن إجمالها بما يأتي:

- عدم الثبات في المواقف السلوكية (زمانية ومكانية) بسبب طبيعة الإنسان والجماعة، وما يؤثر في سلوكهما من متغيرات مختلفة.
 - الطبيعة الديناميكية (المتحركة) في علاقات المنظمة كنظام مفتوح، مع المتغيرات البيئية وبالتالي عدم خضوعها لقوانين ثابتة أو مستقرة.
 - تنوع وتعدد المتغيرات المتعلقة بسلوك المنظمة، بحيث يصعب على الباحث التعرف على جميع تلك المتغيرات، وحصرها وتحديد آثار كل منها في ذلك السلوك.
 - طبيعة التداخل والتفاعل المتبادل بين هذه المتغيرات مما يجعل ظاهرة عدم الثبات حالة أكثر بروزاً عند محاولة فهم واستيعاب الجوانب السلوكية للفرد والجماعة"².
- وبالتالي فإن أساس عدم الثبات حسب النظرية الموقفية يكمن في عدم ثبات السلوك الإنساني والذي يرجع إلى طبيعة الإنسان، وأيضاً عدم الثبات في المتغيرات البيئية الخارجية المحيطة بالمنظمة، وكذلك عدم الثبات أثناء العملية التفاعلية المتبادلة بين متغيرات التنظيم الداخلية الفرعية والتفاعل بين النظام والبيئة الخارجية.

¹ عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي، مرجع سابق، ص 115.

² خليل محمد حسن المشاع، خضير كاظم محمود، مرجع سابق، ص 96.

لقد ركزت هاته النظرية على فكرة تكييف الأساليب والطرق التسييرية ومع التأكيد على عدم ثباتها مستفيدة في ذلك من تجارب ودراسات النظريات السابقة "إلا أن رواد هذا المدخل لم يتوصلوا إلى معالجات واضحة لطبيعة العلاقات المنظمة السائدة سوى توكيدهم على ظاهرة التغير وعدم الثبات وظرفية المواقف والقرارات المتخذة لمواجهة بمخوصيات كثيرة"¹.

3-3- نظرية z:

حاولت هذه النظرية لتمازج بين ما هو جيد في الإدارة الأمريكية مع ما هو جيد في الإدارة اليابانية "حيث تحاول أن تكامل الممارسات الإدارية اليابانية والأمريكية، وهذه النظرية توحد التوكيد الأمريكي للمسؤولية الشخصية مع التوكيد الياباني لاتخاذ القرار الجماعي والتقييم البطيء والترقية والاهتمام بالعمال، وعوامل أخرى"².
ومن أهم خصائص هذه النظرية في الإدارة اليابانية التأكيد على مشاركة العمال في اتخاذ القرار الجماعي للمنظمة، حيث "شجع المديرين اليابانيون المشاركة الأكبر للعمال في اتخاذ القرار وزيادة الاهتمام بالوجود الشخصي للعمال"³.

¹ خليل محمد حسن المشاع، خضير كاظم محمود، مرجع سابق، ص 98.

² رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، دراسة لـ 401 نظرية في الإدارة وممارستها ووظائفها، دار الرضا للنشر، ط1، دمشق، 2004، ص 100.

³ المرجع نفسه، ص 100.

الشكل رقم (03): مقارنة المنظمات اليابانية والأمريكية التقليدية مع نموذج تنظيم نظرية Z



المصدر: رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، دراسة لـ401 في الإدارة وممارستها ووظائفها، دار الرضا للنشر، ط1، دمشق، 2004، ص101 .

3-4-النظرية الثقافية:

تركز هذه النظرية في أساسها الأول على "نظام القيم والمعايير السلوكيات المكونة للتنظيم، فسلوك الفرد يتحدد من واقع معتقداته وتوقعاته، وأن أي محاولة لدراسة وفهم أي منظمة لا بد وأن تكون من منطلق تحليل القيم والمعايير المحددة لتوقعات الأفراد فيها"¹.

ويذهب الكثير من الباحثين في هذا الاتجاه إلى أن "مفتاح النجاح في أي تنظيم يتمثل في الثقافة السائدة فيه، فثقافة المنظمة هي عبارة عن نظام أو تحتوي على نظام من القيم المشتركة التي تحدد ما يجب عمله، وكيف يمكن إنجاز العمل، والتي على أساسها يتعامل الأفراد، ويتكون الهيكل التنظيمي ونظم الرقابة... التي تشكل وتكون المعايير والأنماط السلوكية في المنظمة"².

لقد جاءت هذه النظرية لتعزز من دور القيم في التنظيم وما تحدد من أدوار في إنجاز العمل، وكمنطلق لدراسة أي نسق أو تنظيم.

¹ رعد حسن الصرن، مرجع سابق، ص101.

² المرجع نفسه، ص101.

ثالثا-العوامل المساهمة في بناء النسق القيمي للعامل:

يعتبر العامل من أهم العناصر التي يتوقف عليها نجاح أو فشل أي مؤسسة اقتصادية كانت أو خدمتية، لأنه يمثل المورد الذي لا غنى عنه في مختلف العمليات الإنتاجية والتنظيمية. وبما أن تصرفاته وسلوكياته تخضع لما يحمله ويتبناه من قيم، فإن هذه الأخيرة تساهم في بناء نسقها عدة عوامل منها: الدينية والتاريخية، والاجتماعية والسياسية، والاقتصادية والتنظيمية، والتي تحدد وتكون النسق القيمي للعامل.

1-العوامل الدينية:

"وتتمثل في تقديس واحترام العامل لمقدساته، إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعامل هي معتقداته الدينية"¹.

وقد جاء في كتاب محمد السويدي مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري المعاصر أنه "من المعروف أن التراث الروحي لأية أمة ينطوي على تنظيم جماعي، ويعتبر في الوقت نفسه بمثابة الوعاء الذي تنصهر فيه المثل الاجتماعية والمقومات الخلقية التي تضمن للمجتمع كيانه الروحي، فهو تراث يحوي جميع القواعد والقوانين والسنن التي تنظم علاقات الأفراد بعضهم ببعض، وعلاقتهم بمجتمعهم"².

وهو أول عامل يتأثر به الإنسان ويساهم في تشكيل نسقه القيمي من خلال ما يأمن به ويتبناه من قيم روحية داخل المحطة الأولى في حياة الفرد وهي الأسرة، هذه القيم التي تصبح ضوابط اجتماعية وأخلاقية في حياته، ويمثل الدين الإسلامي الحنيف مصدر أساسي في توجيه سلوكات الأفراد وضبط أفعالهم في المجتمع الجزائري.

¹ بوفلحة فيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2015، ص21، 22.

² محمد السويدي، المرجع السابق، ص43.

2-العوامل التاريخية:

تعرض العامل الجزائري خلال الفترة الاستعمارية لأبشع أنواع التهميش والاستغلال من طرف المستعمر، حيث " كان يعمل ليل نهار لكسب قوته وقوت عياله، كان إما فلاحا في الجبال والمناطق الوعرة التي لم يرض بها المعمرون، أو عاملا عند المعمرين في حقولهم أو مصانعهم أو بيوتهم، وفي كل الحالات كانت الحياة المهنية صعبة مضنية، وكان العامل الجزائري يبذل قصارى جهد لإرضاء مشغليه، لهذا كان معروف بالجد والصبر والتحمل وبارتفاع إنتاجيته سواء في الوطن أو في المهجر فهو الذي حول الحقول التي كان يملكها المعمرون إلى جنات خضراء، وشارك بقسط وافر في بناء وتشيد مختلف الهياكل القاعدية والمرافق في فرنسا ذاتها — وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية — مما ساهم في ازدهار صناعاتها، لقد برهن العامل الجزائري على قدراته وإمكانياته وإنجازاته وصبره وتفانيه في العمل، إلا أن هذا العامل نفسه تحول بعد الاستقلال إلى التكاسل والتهاون والاتكال والتباطؤ في إنجاز مهامه وإهمال مسؤولياته والزيادة في المطالب، من هنا نستنتج أن سلوكات وتصرفات واتجاهات العمال هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع"¹.

3-العوامل السياسية:

"للعوامل السياسية أثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف المؤسسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية. وهكذا فإن السياسة هي التي تحدد طبيعة النظام أهو اشتراكي أم ليبرالي أم حر، وكذلك الحال بالنسبة لاختيار النظام الاقتصادي أهو اقتصاد عمومي، أم اقتصاد حر، ولطبيعة الخيار السياسي وممارسة الديمقراطية انعكاسات على تنظيم العمل وسلوكات المستخدمين"².

¹ محمد السويدي، المرجع السابق، ص21، 22.

² بوفلحة غيات، مرجع سابق، ص 22، 23.

وعليه يعتبر العامل السياسي من أهم العوامل في تكوين النسق القيمي للعامل، ويظهر ذلك خاصة في الأنظمة التسلطية التي تعمل على قولبت المجتمع في ما تبنته من قيم وقواعد النظام السياسي الذي اختارته في تسيير البلاد.

4-العوامل الاجتماعية:

"لكل مجتمع عادات وتقاليد تظهر وتتطور عبر العصور، وبالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد ويساهمون بدورهم في فرض احترامها من خلال مختلف الضغوط الاجتماعية، من هذه العادات والتقاليد نظرة المجتمع لعمل المرأة واختلاط الجنسين في مواقع العمل"¹.

يخضع العامل الاجتماعي لتأثيرات باقي العوامل الدينية والسياسية والاقتصادية والتاريخية، بحيث في ضوء هذه التأثيرات تتشكل النظم والعلاقات الاجتماعية ومعها القيم والمعايير.

5-العوامل الاقتصادية:

"يؤثر البعد الاقتصادي على قيم الأفراد وتصرفاتهم المهنية، لما لذلك من أثر على المحيط ككل"².

يعتبر أهم العوامل المؤثرة في النسق القيمي للعامل في العصر الحالي خاصة مع تأثيرات الرأسمالية وما تفرضه السوق العالمية من أنماط الاستهلاك المفرط للمواد ومعها للقيم التي تنتجها السوق العالمية في سياق العولمة.

¹ بوفلحة غيات، مرجع سابق، ص22، 23.

² المرجع نفسه، ص22، 23 .

رابعاً-مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ما بعد الاستقلال:

عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والاقتصاد الوطني بصفة عامة عدة تحولات هزت أركانه وأحدثت فيه التغيير أو ما أُصطلح عليه بالإصلاحات الاقتصادية، فبعد خروج المستعمر الفرنسي سنة 1962 والوضع الكارثي الذي خلفه، باشرت الدولة الجزائرية معركة أخرى من نوع خاص وهي البناء والتشييد، ساعية من خلال ذلك إلى تحقيق تنمية تخدم الفرد والمجتمع الجزائري، في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية... الخ، ومع هذه التحولات مرت المؤسسة الاقتصادية بعدة تغيرات مواكبة للأنظمة المتعاقبة والحكومات المتغيرة والتقلبات العالمية والمحلية، وهكذا انتقلت مؤسساتنا من التسيير الذاتي في الستينات إلى النظام الاشتراكي مع نهاية الستينات إلى غاية نهاية السبعينات، ثم بعدها في وضع مفاجئ ومغاير وباسم — المراجعة حدث التراجع — أقرت السلطة السياسية إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية بشقيها العضوي والمالي لتدخل عهد الاستقلالية بعدها في بداية التسعينات تمهيدا لخصوصية المؤسسات.

1-مرحلة التسيير الذاتي:

لقد واجهت الدولة الجزائرية الحديثة بعد خروج فرنسا وضعية اقتصادية صعبة، كان لها انعكاسات سلبية واضحة على مختلف مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية وكانت أول مرحلة تسييرية عرفتتها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية هي مرحلة التسيير الذاتي التي جاءت لملا الفراغ الذي تركه المعمر الفرنسي بعد مغادرته للبلاد، حيث كان "90% من العاملين في الإدارة والمراكز الحساسة من المعمرين والأجانب، وقد غادروا مناصبهم مباشرة بعد الاستقلال، تاركين ورائهم مؤسسا ومزارع وإدارات مهملة، فخلال ستة أشهر

غادر الجزائر 800 ألف شخص، وكان القصد من هذا الهروب خلق مشاكل أمام الدولة الجزائرية حديثة الاستقلال آنذاك"¹.

ومما زاد من مشاكل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية هو الفئة العمالية التي ورثتها الدولة الحديثة والتي كانت عبارة عن مخزون بشري لم يبلغ بعد الكفاءة اللازمة والعدد المطلوب القادر على تسيير المؤسسات الاقتصادية ولعب الدور المنوط بها في المجتمع. وهذا راجع لاحتكار المعمر الفرنسي للوظائف الحساسة وإقصاء العامل الجزائري من شغلها، وبالتالي حرمانه من الخبرة المهنية من خلال سياسة التهميش والتجهيل، حيث نجد على الصعيد الاجتماعي "أكثر من 80% من إجمالي السكان في المراحل الأولى من بعد الاستقلال يعانون من الأمية"².

وفي ظل هذه الظروف كان لزاما على الدولة الحديثة التحرك بروح ثورية ورفع التحدي من أجل إثبات الذات أمام المستعمر والعالم غير مبالية بالنقائص. ولقد اضطر العمال الجزائريين وعلى اختلاف فئاتهم إلى أخذ زمام المبادرة وتحمل المسؤولية التاريخية في تسيير المؤسسات التي رحل عنها المعمر، من خلال خروجهم إلى المزارع والورشات والإدارات في شكل "خلايا ومجموعات تكونت لهذا الغرض، بهدف حماية الاقتصاد الوطني ومواصلة العملية الإنتاجية في هذه المؤسسة لمواجهة متطلبات المجتمع"³.

¹ سالمى جمال، معوقات الاتصال التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية بالجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية فيصل بشير للعلوم الاقتصادية والتسيير، 2000، ص 63.

² ليندة العابد، النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، قسم العلوم الاجتماعية، 2011، ص 361.

³ سالمى جمال، مرجع سابق، ص 63.

"ومن أجل إضفاء صبغة شرعية على هذه المبادرة واستجابة للأمر الواقع الذي فرضته القاعدة، أصدرت الحكومة مراسيم تنظيمية أقرت خلالها نظام التسيير الذاتي"¹.

وعليه فإن تجربة التسيير الذاتي في الجزائر لم تكن وليدة دراسة وتفكير عميق، وإنما استجابة للظروف السائدة أثناء الاستقلال.

وقد تميزت مرحلة التسيير الذاتي ب بروز الصراعات السياسية والإيديولوجية حول التوجهات الاقتصادية والخيارات السياسية، مما نتج عنه حالة من الانسداد والاستقرار عبر عنها عبد اللطيف بن أشنهو بقوله: "منذ صبيحة الاستقلال وخلال أكثر من ثلاث سنوات بقيت موازين القوى الاجتماعية في الجزائر دون أن تسمح لأي واحدة منها أن تعطي للتنمية الاقتصادية اتجاها مطابقا لمصالحها الخاصة"².

وعلى هذا الأساس ومن خلال ما تم تناوله من دراسات وأبحاث يمكن القول أن تعدد لمشاريع السياسية واختلافها حول تبني إستراتيجية اقتصادية واضحة المعالم أدى إلى ظهور العديد من المشكلات التي حالت دون تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعية خلال هذه المرحلة، حيث "لم يلقى التسيير الذاتي تحالف كل الطبقة السياسية الوطنية بمختلف تشكيلاتها، بل إن اختلاف المشاريع الإيديولوجية والسياسية للطبقة السياسية عرقل تطور هذا الأسلوب من تنظيم العمل، كذلك نقص الخبرة لدى العمال وحادثة عهدهم بالعمل الصناعي نتيجة أصولهم الريفية وانتشار الأمية، كلها عوامل أدت إلى فشل المؤسسات المسيرة ذاتيا ولم تسمح بتحقيق النجاح والفعالية"³.

¹ تريكي حسان، التحولات في نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري، أطروحة مقدمة لنسبيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، قسم علم الاجتماع، 2014، ص114.

² إدريس بلكعبيات، تجربة الجزائر في التنمية، قراءة من الانتقال من نموذج إلى نموذج مضاد، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر، عدد17، جوان 2002، ص116.

³ تريكي حسان، التحولات في نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري، مرجع سابق، ص115.

وهذا راجع إلى مرجعيات التسيير الذاتي والتي تعود إلى المعتقد الديني والمنشأ الريفي للعامل الجزائري والقيم الاجتماعية والثقافية التي تربي عليها، حيث كانت كلها تدعوا إلى قيم التعاون والتضامن والتكافل الاجتماعي، إضافة إلى العامل النفسي الذي تم الإشارة إليه سابقا وهو إثبات الذات أمام الآخر — فرنسا — والقدرة على تحمل المسؤولية التاريخية — الروح الوطنية—

وأبرز ما ميز المؤسسة المسيرة ذاتيا من الناحية التنظيمية هو ما جاء به "مرسوم 22 مارس 1963 المتعلق بتنظيم القطاع المسير ذاتيا، حيث ينص على أن المؤسسات الشاغرة يتم تسييرها من طرف الأجهزة التالية: الجمعية العامة للعمال، لجنة التسيير، وأخير المدير"¹. لكن تعدد المشاكل والنقائص في التسيير والتنظيم دفع بقيادة البلاد إلى بسط نفوذ الدولة على كامل أوجه النشاط الاقتصادية من خلال تبني التسيير الاشتراكي للمؤسسات الاقتصادية.

2-مرحلة التسيير الاشتراكي (1967-1979):

تعتبر هذه المرحلة الانطلاقة الفعلية لبناء قاعدة صناعية في الجزائر، خاصة بعد حركة 19 جوان 1965 واختيار التسيير الاشتراكي كنمط جديد لتسيير المؤسسات الاقتصادية وتنظيم علاقات العمل من أجل تحقيق تنمية حقيقية وشاملة في البلاد، فعملت قيادة البلاد على "إفراغ التسيير الذاتي من محتواه الحقيقي وذلك عن طريق تحضير أدوات تمويل نموذج التنمية المعتمد، ووضع ميكانيزمات وأدوات التسيير المركزي بإتباع نمط التسيير السوفيياتي"².

¹ بودراع فوزي، ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، مذكرة تخرج لنسل شهادة الماجستير، علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران، قسم علم الاجتماع، 2014، ص 69.

² سالمى جمال، مرجع سابق، ص 64.

وقد كان للتوجه الإيديولوجي العام للدولة في هذه المرحلة الأثر البالغ على كل الجبهات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، وبصدور ميثاق التسيير الاشتراكي في 16 نوفمبر 1971 كان التعبير صراحة عن تبني نمط التسيير الاشتراكي للمؤسسات الاقتصادية "ففي بداية 1971 عرفت المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر نظام تسيير جديد، على إثر صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. والذي يمثل توجه جديد اتبعته الدولة آنذاك لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية. والتسيير الاشتراكي للمؤسسات كنمط لتنظيم علاقات العمل في مؤسسات القطاع العام هو تجسيد لمبادئ الديمقراطية الاقتصادية، إذ جعل من العامل منتج ومسيرا مراقبا في آن واحد من خلال إشراكه في اتخاذ القرارات والرقابة على سير المؤسسة التي يعمل بها، وقد جاء التسيير الاشتراكي مكملا لسياسة التخطيط الاقتصادي، التي كانت تهدف لجعل البنى الاقتصادية أكثر فعالية"¹.

وأهم ما يميز هذه الفترة قيام الدولة بعمليات التأميم للبنوك والمناجم والمحروقات وتحويل المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية تحت مراقبة الدولة المباشرة وهيمنة المعطى الإيديولوجي وتحقيق الأهداف الاجتماعية على الجانب الاقتصادي، "ومع بداية 1971 كانت الشركات الوطنية تساهم بإنتاج 85% من المنتجات الصناعية وتوظف حوالي 80% من إجمالي القوى العاملة"².

وصار عمال الشركات طرفا مهما في تسييرها ومراقبتها، حيث أصبح العامل الجزائري في المؤسسة الاقتصادية يتمتع بصفة المسير — المنتج وله عدة صلاحيات يمارسها داخل مجلس عمال منتخب، حيث نص ميثاق التسيير الاشتراكي على ذلك صراحة بهذا

¹ علي غربي، واقع التنمية في الجزائر، دراسة سوسيوولوجية للصراع الصناعي في كتاب الأزمة الجزائرية، الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، مركز الدراسات الوحدة العربية، ط2، بيروت، 1999، ص338.

² ليندة العابد، مرجع سابق، ص366.

الخصوص، حيث جاء فيه "وبما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة، أي للشعب فإن له الحق أيضا في أن يشرك بصورة فعلية في نتائج هذه المؤسسة وكذلك في تسييرها"¹.
وقد أعطيت لمجلس العمال عدة صلاحيات في القانون الأساسي للتسيير الاشتراكي للمؤسسة منها: "فحص الحساب التقديرية وميزانية المؤسسة وإعطاء رأيه فيما يخص التسيير والمتابعة"².

كل هذه الظروف دفعت بأعداد كبيرة من العمال الجزائريين إلى دخول القطاع الاقتصادي بشكل كبير ومتزايد نظرا لما يوفره من امتيازات خاصة الاجتماعية منها، فقد "عرفت فترة السبعينات توسعا في القطاع الصناعي العام بفضل التأميمات المتتالية التي قامت بها الدولة، وكان محتوى أهداف القطاع العام هو بالدرجة الأولى اجتماعي، ولا يقاس بالمعايير الاقتصادية فقط وهذا ما دفع بأعداد كبيرة من العمال إلى الدخول إلى هذا الحقل الاقتصادي ورفضها الانفصال عنه، لما يوفره من امتيازات كبيرة واستفادة من الربح فالقطاع العام هو مكان للأمن الاجتماعي وليس مكان للإنتاج الاقتصادي في نظر العمال"³.

لقد جاء التسيير الاشتراكي من أجل تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية من جهة — بين العمال والإطارات — وبين الدولة وما تبنته من سياسة تنموية ومختلف القطاعات الموجودة داخل المجتمع لأجل تحقيق الأهداف المسطرة والتي تمثلت في تجسيد

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1994، ص230.

² سامي جمال، مرجع سابق، ص65.

³ تركي حسان، مرجع سابق، ص116.

أفكار الاشتراكية الجزائرية من خلال التوزيع العادل لخيرات البلاد، وتحقيق العادلة الاجتماعية وتكافؤ الفرص والتي تعتبر إحدى الآليات لتجسيد سلطة الدولة وسيادتها. وفقد تم تداول هذه المفاهيم والمصطلحات بكثرة في الخطابات السياسية، هذا من الناحية النظرية، أما من الناحية العملية وفيما يخص الإطار التنظيمي للمؤسسات فقد تم إنشاء عدة أجهزة تنظيمية منها: مجلس العمال المنتخب والذي كان منه إشراك العمال في التسيير واتخاذ القرارات والحصول على فعالية أكثر في التنظيم.

3-مرحلة إعادة الهيكلة العضوية والمالية (1980-1988):

لقد كانت الأوضاع التي آلت إليه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وكذلك تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الجزائري أهم مبررات التحول نحو نمط تسيير جديد لمؤسسات اقتصادية.

فمنذ بداية ثمانينات القرن الماضي عرفت المؤسسة الاقتصادية عدة تغيرات عرفت باسم "الإصلاحات" في الخطاب السياسي الرسمي، وكان أهم ما حملته معها عمليات إعادة الهيكلة" وقد تجسد هذا التوجه الجديد من خلال مخططين خماسيين امتدت فترتهما من 1980-1989 تميزت بإعادة النظر في البنية الاقتصادية وإعادة ترتيب الأولويات التي سطرت في مراحل سابقة، الأمر الذي أدى إلى عدة انحرافات عن مبادئ الاشتراكية، إذ افرد الخطط الخماسي الأول (1980-1984) بالبحث عن حلول جذرية للمعضلات التي نجمت عن الثورة الزراعية والاختلالات التي ظهرت في المؤسسات الكبرى"¹.

فقد عمدت القيادة السياسية الجديدة التي جاءت بعد وفاة الرئيس هواري بومدين إلى تبني أسس عمل جديدة لتسيير وتنظيم المؤسسات الاقتصادية التي كانت تعاني من

¹ ناصري يوسف، الأبعاد الاجتماعية للاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاجتماعية بجامعة الكويت، المجلد 23، العدد

01، ربيع 1995، ص26.

مشاكل كثيرة حالت دون تحقيقها للأهداف المسطرة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي من خلال اللجوء إلى "تفكيك تلك المؤسسات وتحويلها إلى شركات صغيرة الحجم يمكن التحكم فيها ورفع مردوديتها، وقد اتبع هذا المسلك إعادة تنظيم المؤسسات على اعتبار أنه سيتمكن من القضاء على الكثير من النقائص التي سببها كبر حجم الشركات العمومية، وهذا حسب الخطاب السائد آنذاك"¹.

"وكانت البداية مع عمليات إعادة الهيكلة لهذه الشركات الكبرى إلى مؤسسات عمومية تكون صغيرة الحجم ليتمكن المسيرون من التحكم فيها وتحسين مردوديتها المالية والاقتصادية، وقد أطلق على هذه العملية إعادة الهيكلة العضوية Restructuration organique للشركات الوطنية"².

حيث تضاعف عددها مرات عديدة وحولت أسمائها إلى مؤسسات عمومية "وكخطوة موالية لذلك تمت إعادة الهيكلة المالية لتتمكن المؤسسات العمومية الجديدة من الانطلاق من جديد في العملية الإنتاجية"³.

4-مرحلة الاستقلالية:

بعد ظهور نتائج الإصلاحات التي قامت بها الدولة في مرحلة إعادة الهيكلة، والتي لم تحقق الأهداف المرجوة بقيت المؤسسات الاقتصادية تعاني العديد من المشاكل التي مهدت لمرحلة جديدة في حياة المؤسسات العمومية وهي مرحلة الاستقلالية، ولقد جاءت الإشارة إلى فشل الإصلاحات في "خطاب لرئيس الجمهورية آنذاك عام 1989 حين انتقد بشدة

¹ ليندة العابد، مرجع سابق، ص370.

² سالمى جمال، مرجع سابق، ص66.

³ ليندة العابد، مرجع سابق، ص371.

مسيرى المؤسسات، واتهامهم بالعيش خارج الواقع الجزائري، مركزا في نفس الوقت على دور وفعالية القطاع الخاص وتلبية حاجيات المواطنين¹.

للتجه الدولة إلى اعتماد نظام جديد في تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث "أصبح التنظيم الجديد يقوم على مبدأ الاستقلالية باعتباره الركن الرئيسي في الإصلاح الاقتصادي الجديد"².

ويعبر مفهوم الاستقلالية عن "حرية تصرف إدارة المؤسسة حسب نظرهما في تسيير مهامها وأنشطتها المختلفة، وبالأسلوب الذي يمكنها من تحقيق نتائج إيجابية وفقا لقوانين وقواعد تخصها"³.

وقد تقرر مرحلة استقلالية المؤسسات "بصفة رسمية من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية المنعقدة في شهر ديسمبر 1986"⁴، والتي أكدت صراحة على فشل الإصلاحات الاقتصادية وعدم قدرة المؤسسة العمومية على حل مشاكلها التي كان أهمها:

- نقص التحكم في تسيير المؤسسات وتشغيلها وفقا لطاقاتها الحقيقية.

- ضعف فعالية مؤسسات التجارة الداخلية والتوزيع.

- عدم البرمجة في التحكم والتخطيط.

- عدم مراعاة النصوص والقوانين من طرف بعض المسيرين.

¹ محمد السعيد أوكيل وآخرون، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر، 1995، ص40

² محمد الصغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر (استقلالية المؤسسات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص57.

³ محمد سعيد أوكيل وآخرون، المرجع السابق، ص19

⁴ كمال بوشامة، جبهة التحرير الوطنية والسلطة (الجزائر 1962-1972)، تعريب: جواد صيداوي وحاتم سليمان، ط1، دار الفرابي، بيروت، 2001، ص201.

- ظاهرة التبذير في مختلف المجالات¹.
- كل هذه المشاكل بالإضافة إلى ظروف هذه المرحلة العالمية التي صاحبت تراجع سعر المحروقات مهدت لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية، والتي أصبحت خيار استراتيجي في شكل توجه ورؤية جديدة للاقتصاد الوطني يرتكز على :
- الملكية الفردية لوسائل الإنتاج والتزوع نحو التفرد والتميز والحرية، وهي مناقضة للجموعية والعمل الجماعي في العمل.
- تحديد نوع وسعر الانتاج حسب قانون العرض والطلب.
- حرية الممارسة الاقتصادية دون تدخل الدولة بالتالي ظهور ما يعرف بالدولة الحارسة أو المراقبة.
- الاحتكار والمنافسة الحرة بين أصحاب المشاريع.
- الربح والمنفعة الفردية هو الهدف الرئيسي من العملية الانتاجية، وليس توفير متطلبات وحاجيات المجتمع أو حاجيات العامل نفسه².
- لم تكد المؤسسة الاقتصادية تتعافى من تأثيرات الاحتلال الفرنسي وما خلفه من مشاكل على المستوى العام والخاص، حتى كان لزاما عليها مواجهة انعكاسات المواجهة الإيديولوجية المباشرة التي كانت سائدة في فترة الحرب الباردة، بصورتها القديمة وهي المواجهة الصريحة والمباشرة بين المعسكر الشرقي بقيادة الاتحاد السوفياتي والمعسكر الغربي بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية، فقد تبنت الدولة الجزائرية النظام الاشتراكي وحرصت

¹ غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمركب أسמידال عنابة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006-2007، ص223.

² غريب منية، مرجع سابق، ص 224، 225.

على ما يوفره من قيم وقواعد للتسيير المؤسساتي والتي ساهمت في بناء النسق القيمي للعامل كفاعل اجتماعي بالمؤسسة، وفق نموذج ثقافي اشتراكي دون التفكير في الرجوع إلى المخزون الثقافي والإطار المرجعي القيمي للمجتمع الجزائري، وبهذا كانت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في بداية المراحل الأولى ضحية الصراع الإيديولوجي المباشر، ومن مخلفات الصراع الإيديولوجي حاليا انتقال المعسكر الغربي الذي خرج منتصرا في حربه مع المعسكر الشرقي إلى الاستمرار وتطوير آليات الصراع الذي تستخدمه اليوم القوى العالمية الغربية وفق مفهوم الإيديولوجيات الناعمة أو ما يعرف عالميا بالإمبريالية في محاولة لضمان السيطرة والتفوق وفق آليات محددة تستخدمها للوصول والولوج إلى الفاعل الاجتماعي.

خامسا- المصادر التاريخية التي ساهمت في تكوين الثقافة الجزائرية:

إن الحديث عن القيم الثقافية ومحددات وعوامل اكتسابها يدفعنا إلى البحث عن مصادر نشأتها وبالتالي التساؤل عن المحيط الثقافي التي نمت بداخله، ولأن الثقافة ليست إنتاج ظرفي سواء كان مادي أو معنوي فإن لها عدة مشارب تتغذى منها عبر التاريخ فهي تراكم للمعارف على مدار الحقب، والثقافة الجزائرية أو ثقافة المجتمع الجزائري هي نتاج عديد المصادر والأبعاد منها:

1- البعد العربي الأمازيغي الإسلامي:

يقول الإمام عبد الحميد بن باديس "إن أبناء يعرب وأبناء أمازيغ قد جمع بينهم الإسلام منذ بضع عشرة قرنا ثم دأبت تلك القرون تمزج ما بينهم في الشدة والرخاء وتآلف بينهم في العسر واليسر، وتوحدتهم في السراء والضراء، حتى كونت منهم منذ أحقاب بعيدة عنصرا مسلما جزائريا أمه الجزائر وأبوه الإسلام، وقد كتب أبناء يعرب وأبناء أمازيغ آيات اتحادهم على صفحات هذه القرون بما أراقوا من دمائهم في ميادين الشرف لإعلاء كلمة الله، وما أسالوا من محابرههم في مجالس الدرس لخدمة العلم"¹.

إن الملاحظ والمتأمل في ثقافة المجتمع الجزائري يجد أن للدين الإسلامي أثر بالغ في تحديد نمط الحياة الاجتماعية من خلال ما فرضه من قيم ومعايير كان لها دور بارز في تكوين النسق القيمي للمجتمع وتوجيه سلوكيات أفرادها، فبعد دخول العرب الفاتحين إلى أفريقيا وانتشار الإسلام بين السكان الأصليين لشمال أفريقيا الذي يرجع إلى عدة عوامل يوجزها الدكتور أحمد بن نعمان في النقاط التالية:

¹ عبد الحميد بن باديس، آثار الإمام عبد الحميد بن باديس، مطبوعات وزارة الشؤون الدينية، الجزائر، 1994، ص459.

- سرعة إدراك البربر لمعاني الإسلام وإيمانهم القوي بتعاليمه التي تنادي بالمساواة والعدل والحرية والإخاء.
- تمثيل المسلمين الفاتحين — قولاً وفعلاً — لتلك التعاليم الأخلاقية التي أتى بها الدين الجديد، فلاقى ذلك السلوك الأقوم تجاوب في نفوس السكان الأصليين الذين عرفوا بالاستقامة وتقديس المثل العليا.
- انصهار الفاتحين في المجتمع المحلي دون اعتلاء أو استتعار بالأفضلية عليه في أي شيء.
- التشابه في المزاج والتقاليد بين العرب والبربر مما يرجع الآخر القائلة بأن يرجح القائلة بأن البربر من أصل عربي قدموا من اليمن إلى شمال أفريقيا في أحقاب متعاقبة من التاريخ.
- انتهاج لدولة الإسلامية في المشرق منذ بداية فتح الجزائر سياسة الاعتماد على السكان الأصليين في تسيير شؤون بلادهم في ظل الشريعة الجديدة التي تسري على كل المسلمين في البلد بربرا كانوا أو عربا بنفس الكيفية.
- اعتراف البربر بالجميل للعرب الفاتحين الذين قضوا على الاحتلال البيزنطي الذي كان يسيطر على البلاد ويستغل ثرواتها ويقمع ثوراتها بإشباع نهمه من خيرات أرضها المدرارة¹.
- ونستخلص من النقاط السابقة أن سلوكيات العرب الفاتحين الموجهة بقيم أخلاقية واجتماعية نبيلة من الدين الإسلامي هي التي ساهمت في تقبل سكان المغرب العربي والجزائر خاصة للدين الإسلامي واللغة العربية، بل إن التاريخ سجل في صفحاته العديد من القادة

¹ كمال بوقرة، مرجع سابق، ص 202-203.

العسكريين الفاتحين من أمثل طارق بن زياد ويوسف تاشفين وغيرهم من العلماء والمفكرين والأدباء من أمثال الشيخ عبد الحميد بن باديس ذوي الأصول الأمازيغية.

وقد بينت ذلك كتابات العلامة عبد الحميد بن باديس حين قال: "ما من نكير أن الأمة الجزائرية كانت مازيغية (بربرية) من قديم عهدها وما من أمة من الأمم استطاعت أن تقلبها عن كيانها ولا أن تخرج بها من مازيغيتها، أو تدمجها في عنصرها، بل كانت هي التي تتلعب الفاتحين فينقلبون إليها ويصبحون كسائر أبنائها، فلما جاء العرب وفتحوا الجزائر فتحا إسلاميا نشر الهداية لا لبسط السيادة وإقامة العدل الحقيقي بين جميع الناس، لا فرق بين العرب الفاتحين والأمازيغ أبناء الوطن الأصليين، دخل الأمازيغ من أبناء الوطن في الإسلام وتعلموا لغة الإسلام العربية طائعين، ووجود أبواب التقدم في الحياة كلها في وجوههم، فامتزجوا بالعرب بالمصاهرة ونافسوهم في مجال العلم وشاطروهم سياسة الملك، وقيادة الجيوش وقاسموهم كل مرافق الحياة"¹.

2- البعد الأفريقي:

يعتبر البعد الإفريقي عاملا ثانويا في بنية الثقافة الجزائرية، فرغم أن الجزائر بلد أفريقي وتمتد أراضيه إلى أعماق أفريقيا إلا أننا نجد آثار الثقافة الأفريقية أو بعض سماتها لا تظهر إلا في بعض الفنون والفلكلور المنتشر في بعض المناطق الجنوبية والتي معظم سكانها ليسوا زنوج بل هم من أصول بربرية أمازيغية، ولعل العوامل الجغرافية وخاصة الصحراء الكبرى التي تحتل منها الجزائر الجزء الأكبر شكلت حاجزا طبيعيا أدى إلى عدم انتشار السمات الثقافية الإفريقية في الجزائر، كما أن الثقافة الإفريقية لا تستطيع أن تصمد أمام قوة الثقافة العربية الإسلامية فما بالك بالثقافة الغربية التي فرضت نفسها على القادة الإفريقية إبان عصر

¹ كمال بوقرة، مرجع سابق، ص 204.

الاستعمار، كذلك يرجع عدم انتشار العناصر الثقافية الإفريقية بقوة في المجتمع الجزائري إلى طبيعة الدين الإسلامي الذي يتأسس على فكرة توحيد الإله، في حين نجد أن الوثنية وعبادة الظواهر الطبيعية تتلبس كثير من مظاهر الثقافة الإفريقية، بهذا كان التصور الإسلامي عائقا مهما أمام بقاء أو انتشار الثقافة الإفريقية.

3-البعد المتوسطي:

لقد أثبتت العديد متن الدراسات الأثروبولوجية قيام الكثير من الحضارات الإنسانية على ضفاف وسواحل البحر المتوسط والتي مازالت آثارها المادية المتمثلة فيما شيدته من عمران شاهدة عليها كالحضارة الرومانية والبيزنطية والإسلامية، وبحكم الموقع الجغرافي للجزائر والتي هي جزء من هذا المحيط الجغرافي والثقافي فقد مرت عليها العديد من هذه الحضارات "فلهذا نجد العديد من السمات الثقافية التي تنتشر على ضفاف البحر الأبيض المتوسط لها امتداد في الجزائر وفي الثقافة الجزائرية وخاصة في وسائل وأساليب الحياة والنشاطات الاجتماعية المختلفة، فالثقافة الجزائرية تتفاعل مع ثقافات البحر الأبيض المتوسط وهي تأخذ منها في أغلب الأحيان وخاصة الثقافات الأوروبية"¹.

وهذا ما يظهر جليا في بعض الخصائص الثقافية المشتركة بين المجتمع الجزائري المجتمعات الأوروبية في أنماط وسلوكات العيش.

4-البعد العثماني:

يعتبر التواجد العثماني في الجزائر من أهم المحطات التاريخية خلال الفترة الواقعة بين أوائل القرن السادس عشر وأوائل القرن التاسع عشر، والتي تعتبر بمثابة الحكم التركي في الجزائر، هذه الفترة التي شهدت تناميا لعدليات القرصنة وبروز مكانة القوة البحرية في جيوش دول البحر المتوسط، وقد كانت بداية التواجد العثماني بالجزائر عن طريق " أول

¹ كمال بوقرة، المرجع السابق، ص 206.

اتصال لعروج بالجزائر والذي كان سنة 1512م، حيث طلب منه أهالي بجاية مساعدتهم على طرد الإسبان واستعادة مدينتهم المحتلة منذ عامين هذه الدعوة سوف تحدث منعرجا كثيرا في حياة عروج ورفاقه القراصنة كما سوف تحدث منعرجا كبيرا في التطور السياسي في الجزائر والمغرب¹.

غير أن ما يهمنا في هذه الدراسة هو المشهد الثقافي والاجتماعي الذي خلفه هذا التواجد في الجزائر "لقد قدم البعض هذه الفترة وكأنها فترة ازدهار كبير حتى وجدنا اليوم ن يحلم اليوم بالعودة إليها!"².

بينما يرى البعض أن فترة سادها التهميش والإقصاء للمجتمع الجزائري في شتى المجالات السياسية والعسكرية والاجتماعية*، ومن المعروف أن فترة الحم التركي في الجزائر يكتنفها الكثير من الغموض لقلة الدراسات فيها وتعدد القراءات لما تم إنجازها في هذا المجال فقد رأى صالح عباد أن "الكثير من محطات تاريخنا القديم، الوسيط، الحديث والمعاصر لا يزال الغموض يكتنفها بسبب النقص الكبير في الدراسات العلمية المشورة، لكن الفترة التي تعرف غموضا أكبر وأكبر هي فترة الحكم التركي في الجزائر"³.

5-الاحتلال الفرنسي:

لا يمكن لأي دارس أو قارئ لتاريخ الجزائر المعاصر، أن يمر عليه دون أن يسجل وحشية الاستعمار الفرنسي وما خلفه جراء ما قام به من قتل ممنهج لكل ما هو جزائري خاصة في جانبه الثقافي والاجتماعي، فخلال فترة تواجد المستدمر الفرنسي بالجزائر والتي

¹ صالح عباد، الجزائر خلال الحكم التركي، 1514-1830، دار هومة، الجزائر، 2012، ص44.

² المرجع نفسه، ص 03.

* أنظر: حنفي هلابلي، أوراق في تاريخ الجزائر في العهد العثماني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2008، ص (10-20)

³ صالح عباد، المرجع السابق، ص03.

دامت أكثر من 132 سنة، ومنذ أو وطأة قدمه هذه الأرض عمل على محاربة كل ما هو جزائري المنشأ روحا وجسدا ثقافتا واجتماعا.

فقد "انتهج الاستعمار الفرنسي سياسة تهدف إلى طمس معالم الثقافة الوطنية، من خلال إحلال الثقافة الفرنسية بكل مكوناتها محل الثقافة الجزائرية الأصيلة، فقد عمل الاستعمار الفرنسي على إرساء سياسة ثقافية تهدف إلى:

- تميميع الإنسان الجزائري بالقضاء على عقيدته، حتى تسهل عملية قيادته وإخضاعه.
- إبعاد المجتمع عن خصائص الإسلام ونظمه وتشريعاته.
- تكوين جيل من المولعين بالمدينة الفرنسية، لغة وقوانين وأنماط حياة وسلوكا اجتماعيا.
- القضاء على اللغة العربية وإحياء اللهجات لتسهيل عملية التفرقة والتقسيم.
- ممارسة سياسة التجهيل ومحاصرة التعليم الحر...

وقد خلف هذه السياسة الاستعمارية وضعا مأساويا وتخلفا ثقافيا، حيث يحدد مصطفى الأشرف الثمن الكارثي الذي دفعه المجتمع الجزائري خلال الحقبة الاستعمارية في عمليات الخلال وتفكك البنى الثقافية المرتبطة بالمجتمع الزراعي بقوله: "هكذا أصبح المجتمع كنظام هارب من الكارثة الأثنوسيدية، واقتصاد كفاف ومعاشي، أوضاع كل وسائله ومستلزماته الضرورية لمعيشته المستقرة أو الرعوية، ولم يستطع تعويضها ببني حديثة، كما أن الإسلام والقيم الروحية تكلمت في شظايا إيمان ديني أصبح صنميا ومرابطيا، وتشتت ثقافة انقطعت عن رحم سياقها السوسيو تاريخية وأصبحت طفيلية"¹.

¹ تريكي حسان، مرجع سابق، ص 190-191.

إن فترة الوجود الفرنسي "واتخاذ الجزائر مستعمرة للاستيطان الأوروبي يمثل أعظم المخاطر التي هددت كيان الشخصية الجزائرية"¹، والذي كان الهدف منه طمس الهوية الجزائرية وكل ما يميز الشعب الجزائري وانتمائه الثقافي عن باقي الجنسيات الأوروبية المختلفة التي استوطنت في الجزائر واعتبرتها قطعة فرنسية، غير أن هذا التواجد الفرنسي والذي كان طويل الأمد أدى إلى تداخل ثقافي كان له تأثير واضح في الجانب الجزائري، حيث نجد اليوم الكثير من مظاهره في حياتنا اليومية كتأثير اللغة الفرنسية وكثرة استعمالها خاصة لدى العديد من النخبة الجزائرية المثقفة وكثير من سكان السواحل الجزائرية، إضافة إلى استعمالها من طرف بعض إدارات وشركات الأعمال، وما صاحب ذلك من تنميط للحياة الثقافية الجزائرية بسلوكات غريبة رسخها الاستعمار وتبناها أبناء الوطن.

- لقد كان للجغرافيا والموقع الجيو سياسي للجزائر دور كبير في بناء وتكوين الثقافة الجزائرية بمختلف أبعادها، حيث خلفت لنا التحولات والصراعات التاريخية تنوع ثقافي في الجزائر يمتاز بالانسجام والتكامل والقابلية للتعايش ومعها القابلية للتشاقف وتبادل الثقافات والقيم.

¹ محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، د.ط، الجزائر، ص38.

خلاصة:

إن ما تم التطرق إليه في هذا الفصل من معالجة نظرية وموضوعية لمفهوم التنظيم جعلتنا ندرك مدى أهميته في الحياة الإنسانية والاجتماعية وداخل كل كيان إنساني، وما مدى تعقيده كظاهرة اجتماعية لارتباطه الوثيق بحياة الإنسان، وهذا ما دل عليه الاهتمام المتزايد لدراسته وتبسيط الضوء على أثره في حياة المجتمعات الإنسانية، مع التأكيد على أهميته البالغة داخل أي نسق تنظيمي وعلائقي.



الفصل الثالث

القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة

"العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي

المسؤولية الاجتماعية"



تمهيد :

نحاول في هذا الفصل أن نتناول أهم المتغيرات التي تركز عليها هاته الدراسة، مع تسليط الضوء على ذلك التداخل بينها من خلال العلاقة الترابطية التي تجمعها، ومحاولة الكشف عن الأثر المتبادل بينها كمرتكزات لهذه الدراسة داخل النسق التنظيمي (المؤسسة). وعليه نقوم بالتعرض للقيم في مقارنة تحليلية لهذا المفهوم من خلال عرض محددات النسق القيمي وخصائص القيم ومكوناتها، وكذلك الوظائف التي تقوم بها، مع التعريف بباقي متغيرات الدراسة كالعلاقات الاجتماعية والانتماء التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية كمفاهيم رئيسية ومحورية في هذا الفصل، وعرض العلاقة التي تربطها بالقيم.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

أولاً-محددات اكتساب نسق القيم:

لقد اختلفت الآراء وتعددت حول مصادر ومحددات اكتساب القيم أو نسق القيم غير أن هناك محطات بارزة ومصادر في حياة الإنسان العمرية لها دور كبير في إكساب الفرد نسق قيمي داخل المجتمع، إذ لا تخرج عملية اكتساب القيم عن الإطار الذي يعيش فيه الفرد والمتمثل في المحيط الثقافي والاجتماعي، فقد حدد "موريس" محدثات اكتساب نسق القيم إلى ثلاث فئات أساسية:

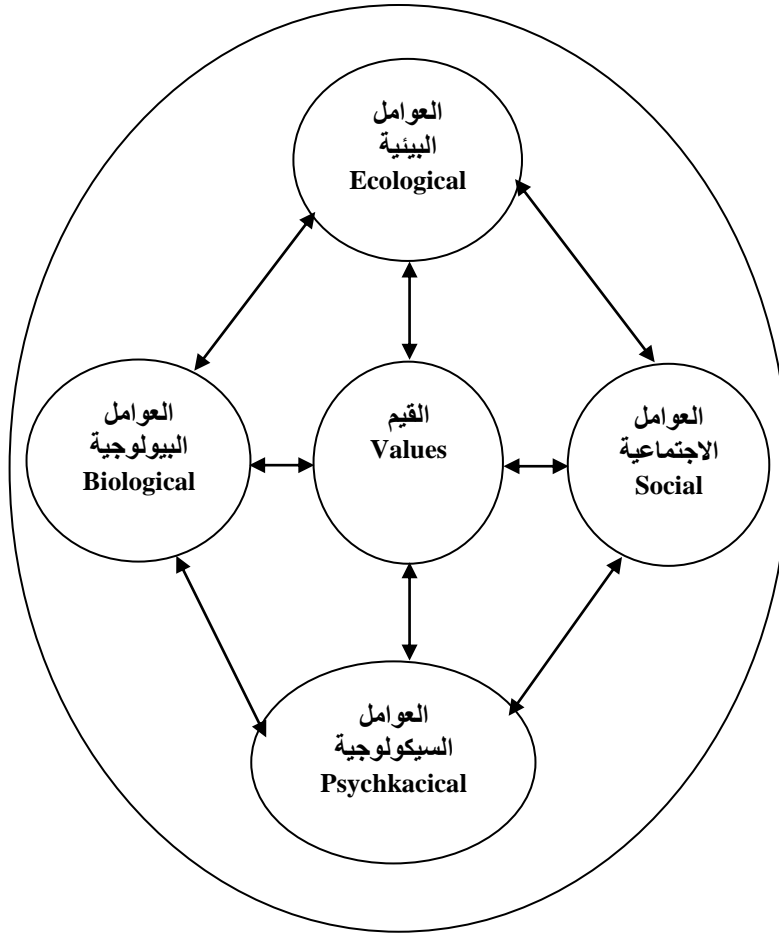
"الفئة الأولى: المحددات البيئية والاجتماعية، حيث يمكن تفسير أوجه التشابه والاختلاف بين الأفراد في ضوء اختلافات المؤثرات البيئية والاجتماعية.

الفئة الثانية: المحددات السيكولوجية وتتضمن العديد من الجوانب كالسمات الشخصية ودورها في تحديد التوجهات القيمية للأفراد.

الفئة الثالثة: المحددات البيولوجية، وتشتمل على الملامح أو الصفات الجسمية (كالطول والوزن) والتغيرات في هذه الملامح وما يصاحبها من تغيرات في القيم"¹.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة : ارتقاء القيم ، دراسة نفسية، عالم المعرفة ، 1992، ص73.

شكل رقم (04): يوضح محددات اكتساب القيم.



المصدر: عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم، دراسة نفسية، عالم المعرفة، 1992، ص73.

غير أن ما يهمنا في هذا البحث بالدرجة الأولى هو بعض النظم والآليات التي تساهم

في تحديد النسق القيمي للفرد، والتي تعتبر محددات اجتماعية.

1-المحددات الاجتماعية:

تعتبر المحددات الاجتماعية أهم محددات اكتساب القيم، لما لها من أثر ودور في

التنشئة الاجتماعية، وإكساب الفرد القيم والمعايير المرغوبة اجتماعيا، وقد وجد لهذا الأمر

العديد من المؤسسات التي تعمل على ذلك منها: الأسرة، والمدرسة والمجتمع.

1-1- الأسرة:

من المتعارف عليه أن الأسرة مؤسسة اجتماعية تغذي النسق القيمي للفرد فتكسبه أولى القيم والمعايير والعادات، وتساهم في تكوين اتجاهاته، وبذلك تعمل على تنشئته اجتماعياً، فالطفل يولد صافي السريرة سليم الفطرة، وفي هذا المعنى يقول الرسول . صلى الله عليه وسلم . فيما رواه عنه أبو هريرة: ((ما من مولود إلا يولد على الفطرة، فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه، كما تنتج البهيمة بهيمة جمعاء، هل تحسون فيها من جدعاء؟))¹.

ف. " من خلال عملية تفاعل الطفل مع أفراد أسرته يتعرف على قدراته وأبعادها ويتعلم الأنماط السلوكية المتعارف عليها اجتماعياً والأساليب المشروعة لتحقيق الأهداف المحددة ثقافياً، ونظم الإثابة والعقاب بمجتمعه، وطرق الاستجابة للمثيرات المختلفة، وطرق وأساليب التعبير عن المشاعر والانفعالات، كما يتعلم اللغة والتعبيرات اللغوية واللغة الصامتة (الإشارات والإيماءات) هذا كما أن فكرة الفرد عن نفسه (مفهوم الذات) التي تحدد في الأسرة وإن كانت تتأثر بدرجات متفاوتة بالجماعات الأخرى التي يتعامل معها الطفل مستقبلاً"².

كما أن المستوى الاقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه الأسرة ينعكس بالضرورة على عملية بناء النسق القيمي للفرد "فأسرة الطفل تحدد هويته الاجتماعية ومركزه الاجتماعي على أساس وضعها في النظام الطبقي"³.

¹ عبد الرحمان النحلاوي، أصول التربية الإسلامية وأساليبها، دار الفكر، ط2، دمشق، 2009، ص114.

² سميرة أحمد السيد، علم اجتماع التربية، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، 1998، ص65.

³ المرجع نفسه، ص 64.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

وهذا ما ذهب إليه العديد من الدراسات التي تناولت المحددات الاجتماعية للقيمة "فقد تبين أن هناك اختلافا في قيم الأبناء باختلاف الطبقة الاجتماعية التي ينتمون إليها فالآباء من الطبقة المتوسطة يهتمون بغرس قيم معين في أبنائهم كالإنجاز والإبداع، في حين لا يهتم الآباء من الطبقة الدنيا بذلك، كما تبين أن هناك فروقا ذات دلالة بين المستويات الاقتصادية — الاجتماعية المختلفة فيما يختص بترتيب بعض القيم داخل النسق القيمي، كما أن هناك اتفاق بين هذه المستويات على أهمية القيمة الدينية، وإهمال القيميتين النظرية والجمالية، فالأمهات ذوات المستويات الاقتصادية — الاجتماعية المرتفعة يعطين أهمية لقيم: اعتبار الآخرين، وحب الاستطلاع، وضبط النفس والمتعة، كما يعمل على غرس هذه القيم في أبنائهن، في حين تعطي الأمهات ذوات المستوى الاقتصادي المنخفض أهمية لقيمتي: الطاعة والنظافة، كما تبين أن الأفراد ذوي المستوى الاقتصادي المنخفض يعطون أهمية لقيم: التدن الصدافة، التسامح، الطاعة، التهذب، وفي مقابل ذلك يعطي الأفراد من المستوى الاقتصادي المرتفع أهمية لقيم: الإنجاز، الأمن الأسري، والحب والكفاءة والتخيلية (استخدام الخيال) والاتساق الداخلي"¹.

ومن خلال ما تناولناه يتأكد لنا الدور المحوري للأسرة في تحديد النسق القيمي للفرد فهي أول وسط تفاعلي ينشأ داخله، ويعرف فيه عن ذاته، ويدرك معنى وجوده في هذا العامل فيتحرك داخل المجتمع طبقا لما تربى عليه داخل الأسرة.

1-2- مؤسسات التربية والتعليم:

تعتبر مؤسسات التربية والتعليم في عصرنا الحالي ثاني وسيط في عملية التنشئة الاجتماعية، وقد "اعتبر دوركايم كعالم اجتماعي التربية نظام اجتماعيا يؤثر ويتأثر بالنظم

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق، ص 77-78.

الفصل الثالث ————— القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

الاجتماعية الآخرة بالمجتمع، فأكد على دور التربية في استدماج *intenalization* الفرد للقيم والأفكار والمعتقدات والمعايير الاجتماعية الأساسية بمجتمعه من خلال عملية التنشئة الاجتماعية¹.

ومن أهم المؤسسات التربوية والتعليمية التي أصبحت تشارك الأسرة في مختلف وظائفها الاجتماعية وتساهم في بناء شخصية الأفراد المدرسة و"التي أنشأها المجتمع وعهد إليها مسؤولية إعداد أفراد له الحياة الاجتماعية"².

حيث تعرف بأنها "مؤسسة أسسها المجتمع لتربية أبنائه تربية مقصودة ومخطط لها. تنقل بواسطتها الثقافة الخاصة بها، وبطرق تقبلها وترتضيها إلى الأجيال الجديدة لتحافظ على تراثها"³.

و"منذ جون ديوى ينظر للمدرسة على أنها مجتمع مصغر، بحيث أن ما يدرس في المدرسة من معارف وخبرات ومهارات وما تؤكد عليه من قيم واتجاهات ومعايير يجب أن يكون مرتبط بالمجتمع الخارجي الذي تعمل فيه"⁴.

وبهذا يمكننا القول أن المدرسة أصبحت تمثل ثاب محطة في حياة الفرد التعليمية والاجتماعية، فهي تعمل على نقل وترسيخ القيم والاتجاهات للأجيال المتعاقبة من خلال مساهمتها في نقل التراث الثقافي وانتقاء العناصر الثقافية ذات التأثير الإيجابي في حياة الفرد إضافة إلى تحقيق عدة أهداف تعليمية عبر التخطيط الهادف وزيادة قدرة الفرد على التفاعل

¹ سميرة أحمد السيد، مرجع سابق، ص26.

² المرجع نفسه، ص26.

³ أسامة ظافر كباره، برامج التلفزيون والتنشئة التربوية والاجتماعية للأطفال، دار النهضة العربية، لبنان، 2003 ص75، 76.

⁴ سميرة أحمد السيد، مرجع سابق، ص26.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

الاجتماعي بإدراكه لدوره ومركزه الاجتماعي، وإكسابه جملة من المعارف والمهارات وعليه وعليه فإن المدرسة تقوم بمساعدة الفرد على تحقيق مختلف متطلبات النمو في جميع جوانب شخصيته.

1-3- وسائل الإعلام:

إن ما يشهد العصر الحالي من ثورة معلوماته وتكنولوجية مست جميع جوانب الحياة وكافة الفئات العمرية أدى إلى بروز دور مؤسسات الإعلام والاتصال في التأثير على حياة الأفراد وتكوين قيمهم وتوجيه سلوكياتهم، إذ "لم تعد تخفى أهمية الإعلام بجميع أشكاله وألوانه في إطار المجتمعات المعاصرة خاصة مع الثورة المعلوماتية الحديثة والتطور الهائل الذي عرفته تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، حتى أنه أصبح اعتبار الإعلام سلطة رابعة مقولة تنتمي إلى التاريخ، وغدا من اللازم الحديث عن الإعلام باعتباره سلطة السلطات أو السلطة الأولى، مما لم يعد يخفى دور الإعلام في صناعة ثقافات الشعوب واتجاهات الرأي العام، ومن ثم التأثير الذي يمارسه في السلطات الأخرى، أي السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية"¹.

ومع التطور المتسارع لوسائل الإعلام وتعدد وظائفها أصبح من الصعب تحديد مفهوم شامل للإعلام ووسائله، فهناك من يرى أن "وسائل الإعلام ما هي إلا نظم للاتصال الجماهيري، وبذلك فهي تتناول كل جوانب الحياة في المجتمع، الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية والثقافية. وتعلب وسائل الإعلام دورا حيويا هاما في التأثير على الأفراد وتوعيتهم وتوجيههم وربطهم بمجتمعهم، وتشكيل الرأي العام وتوجيهه. من هنا يكون لوسائل الإعلام دور هام في استقرار المجتمع وتطوره وتقديمه"².

¹ محمد يتيم، في نظرية الإصلاح الثقافي، مدخل لدراسة عوامل الانحطاط وبواعث النهضة، دار الانتشار العربي، ط1،

بيروت، 2012، ص261.

² سمير أحمد السيد، مرجع سابق، ص99.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

بينما "يرى البعض أن الإعلام هو تزويد الناس بالأخبار الصحيحة والمعلومات السليمة والحقائق الثابتة التي تساعدهم على تكوين رأي صائب حول واقعة من الوقائع أو مشكلة من المشكلات، بحيث يعبر هذا الرأي تعبيرا موضوعيا عن عقلية الجماهير واتجاهاتهم وميولهم"¹.

وأصبحت بذلك وسائل الإعلام من أهم الوسائل التي تساهم في بناء شخصية الأفراد خاصة ما تعلق بتكوين النسق القيمي من خلال ما توفره وتروج له من قيم وثقافات متعددة المصادر، هذا ما يدفعنا إلى القول أن وسائل الإعلام في العصر الحالي تمثل أحد أهم آليات وأدوات التنشئة الاجتماعية، خاصة في ظل العولمة التي "لا تقدم نفسها باعتبارها دعوة دعوة لرفع الحواجز التجارية والجمركية في إطار اقتصاد السوق وإنما تقدم نفسها أيضا باعتبارها نموذج ثقافيا كونيا يسعى إلى تعميم قيم معينة هي القيم المرتبطة باقتصاد السوق وسيلتها في ذلك هي الاختراق الثقافي اعتمادا على ما تقدمه تكنولوجيا الاتصال وتطور وسائل الإعلام الحديثة"².

والملاحظ أنه "في سياق عولمة الثقافة من خلال عولمة وسائل إنتاجها، ومنها على الخصوص الوسائل الإعلامية والتواصلية المختلفة، يتراجع دور الكثير من وسائل التنشئة الاجتماعية التقليدية ومنها الأسرة والمدرسة"³. حيث أصبحت وسائل الإعلام تشغل حيزا واسعا من حياة الأفراد والجماهير، وكثير من هذه الفئات وخاصة في مجتمعنا أصبح يؤدي دور الزبون المستهلك لما تنتجه هذه الوسائل العابرة للحدود، وما تروج له من قيم وثقافات

¹ عبد العظيم نصر المشيخص، الانحرافات الاجتماعية، مشكلات وحلول، دار الهادي للطباعة والنشر والتوزيع، ط1 بيروت، 2005، ص216.

² محمد يتيم، مرجع سابق، ص261.

³ المرجع نفسه، ص 262.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

بعضها ليس له قبول من طرف مجتمعاتنا المحلية ولا هو مرغوب اجتماعيا، فـ "على الرغم من الاعتقاد بأن وسائل الإعلام تمارس عملية تشويش على عملية التنشئة، وتعيق حركتها وهو ما يعرف بظاهرة اللاتنشئة فوسائل الإعلام في إطار هذا المنظور تؤدي إلى تفكيك الحياة الاجتماعية للعائلة، وباختصار ينظر إلى وسائل الإعلام بوصفها أدوات معادية للثقافة"¹. والذي يمكن أن نستخلصه أن لوسائل الإعلام الحديثة تأثير سلبي وإيجابي على التنشئة الاجتماعية وتكوين النسق القيمي للفرد، فاستهلاك كل ما تقدمه هذه الوسائل دون نقد وتمحيص خطر على الثقافة والهوية المحلية التي لم يعد باستطاعتها أن تواجه التدفق الإعلامي الهائل الذي يهدد عملية التوريث الاجتماعي للثقافة.

2- خصائص القيم:

إن القيم الثقافية تعتبر أهم المميزات التي تتصف بها المجتمعات البشرية، وكذلك إحدى أهم الموجهات للسلوك الإنساني، وبفضلها يمكننا أن نفرق بين مجتمع وآخر، فهي إحدى المصادر الهامة في توجيه السلوك الإنساني، ولكي نميز بينها وبين مختلف المفاهيم والمصطلحات لا بد من تحديد أهم الخصائص التي تمتاز بها، حيث نجد "أن القيم تدخل في كل من الأنساق الكبرى الأربعة للفعل الإنساني وهي: الكائن، الشخصية، المجتمع، الثقافة والحق أن بارسونز هو صاحب الفضل في التأكيد على أن القيم بمثابة متغيرات في أنساق الشخصية والمجتمع والثقافة أيضا"². كما "أن القيم تتغلغل في حياة الأفراد في شكل اتجاهات وأهداف ودوافع وتطلعات وتظهر في السلوك الظاهري الشعوري واللاشعوري"³.

¹ ماجد زيود، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق، الأردن، 2006، ص56.

² محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية، 2011، ص150.

³ محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، ط1، الرياض، 1995 ص129.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

وهذا ما يدفعنا إلى القول أن القيم والنسق القيمي جزء من ثقافة أي مجتمع ويظهر ذلك جليا في " مفهوم الثقافة بالمعنى الأنثروبولوجي الذي يشمل كل ما يقوم به الإنسان من نشاط فكري أو مادي، معنى يرتبط بأشكال القيم ونوع الأساليب التي يبتكرها الإنسان ويرتب بها حياته الفكرية والروحية والجمالية والاجتماعية والثقافية حسب ما عرفتھا المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم"¹.

و"القيم عبارة عن تعميمات من خلالها تتصل الأفعال المختلفة ومن خلالها فهم فعل معين بأن له معنى، والقيم أيضا مفهومات تصورية بمعنى أن القيم تشكل أو تصاغ في ألفاظ مطلقة ولكنها تطبق في حدود موقفية خاصة"².

إضافة إلى أن "القيم أساسية في حياة كل إنسان سوي، فالإنسان كما يقال (حيوان متفلسف) بمعنى أنه يجعل لأعماله ودوافعه تنظيما فكريا يقتنع به، فالقيم أشبه بمشرد يتحكم في الكثير من النشاط الإنساني الإرادي، وهذه القيم تساعد كل إنسان إلى تنظيم معالم شخصيته الفردية والاجتماعية"³.

لأنها "تعمل كقوى اجتماعية في تشكيل اتجاهات الاختيار عند الأفراد، وهي توجه الفعل الاجتماعي نحو الأهداف العامة أو الخاصة، وللقيم درجات مختلفة من التأثير ويرجع ذلك إلى أنها ليست متساوية في الأهمية"⁴.

¹ سفيان لوصيف، السياسة الثقافية في الجزائر، الإيديولوجيا والممارسة، منتدى المعارف، ط1، بيروت، 2014 ص71.

² محمد أحمد بيومي، مرجع سابق، ص 151.

³ حامد عبد السلام زهران، إجلال محمد سري، القيم السائدة والقيم المرغوبة في سلوك الشباب (بحث ميداني في البيئتين المصرية والسعودية)، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، 1985، ص167.

⁴ أعضاء هيئة التدريس لقسم علم الاجتماع بجامعة الإسكندرية، دراسات في علم الاجتماع الهجرة النفطية والقيم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 273.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

وهذا ما يؤدي بنا إلى اكتشاف خاصية أخرى من خصائص القيم وهي أن "القيمة تكون نسبية أي تختلف من شخص لآخر، بل تختلف لدى نفس الشخص بالنسبة لنوع حاجاته ورغباته وظروفه"¹.

وبما أن القيم جزء من الثقافة فإنها تمتاز ببعض خصائص الثقافة والتي نجد منها الاستمرارية والانتقال، فالقيم "قابلة للانتقال ومن ثمة فهي تشكل تراثا لعديد من الأنساق الاجتماعية، وأنه من الممكن أن تكون موضع مشاركة جماعية"².

ويمكن أن نميز عدة خصائص للقيم تتمثل في أن "

- القيم ذات ثبات واستقرار نفسي واجتماعي لأنها تدخل في نطاق العادات الفكرية والاجتماعية والسلوكية، ولكن هذا الثبات نسبي أي يسمح بالتغيير.

- القيم مترابطة تؤثر وتتأثر بغيرها من الظواهر الاجتماعية، فهناك اعتماد متبادل بين الأدوات الاجتماعية والقيم، كما أن هناك تأثير مشترك بين القيم ومكونات البناء الاجتماعي.

- القيم مكتسبة إذ يتعلمها الفرد عن طريق التربية الاجتماعية والتنشئة في نطاق الجماعة"³.

فالقيم "باقية خصوصا في حالة اتساقها تاريخيا وأسريا وجماعيا وثقافيا"⁴.

¹ حامد عبد السلام زهران، إجلال محمد سري، مرجع سابق، ص 167.

² المرجع نفسه، ص 167.

³ خليل عبد الرحمان المعاينة، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 189.

⁴ محمد العديلي، مرجع سابق، ص 130.

3-وظائف القيم:

لا يمكن لعملية التفاعل بين الأفراد على اختلاف مستوياتها، أن تخلوا من القيم بكل أنواعها، إلا أن هذا التفاعل قد يشمل قيمة دون أخرى حسب طبيعته من جهة، وحسب أهمية القيمة من جهة أخرى، إذ لكل منها درجة تأثير معينة في الفعل الإنساني.

فالقيم تحدد للفرد الغاية المرغوبة والمستحسنة اجتماعيا (التي تجد القبول الاجتماعي) لأن "الإنسان يرسم أهدافه وطرق الوصول إلى هذه الأهداف بأخذ القيم بعين الاعتبار وإذن وإذن تكتسب القيم دورا حاسما عند الإجابة عن السؤال "لماذا ومن أجل ماذا؟" وتمتد يد العون للإنسان في وعي المعنى الحقيقي للحياة"¹.

ومن المعارف عليه أن القيم تعزز التواصل الاجتماعي بين الأفراد والمجتمعات داخل الجسم الاجتماعي فهي تعمل على بطن وتماسك أجزائه الثقافية، "حيث أنها تؤثر تأثيرات عميقة على سلوك الناس، كما أنها أحد العوامل الضرورية للحفاظ على الثقافة ككل لأنها تمثل أخلاقيات يعتقد الناس بضرورتها لاستمرار طريقهم في الحياة"².

ويمكن تحديد الوظائف التي تؤديها الوظائف على المستويين الفردي والجماعي في النقاط التالية:

3-1-وظائف القيم على المستوى الفردي:

- "أنها تهيئ للأفراد اختيارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم، فهي تلعب دورا هاما في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح.
- تحقق للفرد الإحساس بالأمان وتساعد على التكيف والتوافق ومواجهة التحديات التي التي في حياته.

¹ محمد جواد أبو القاسمي، نظرية الثقافة، تر: حيدر نجف، مكتبة مؤمن قريش، ط1، بيروت، 2008، ص142.

² سلوى السيد عبد القادر، محمد عباس إبراهيم، الانثروبولوجيا، الإسكندرية، د.ط، 2013، ص 27.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

- تعطي للفرد فرصة للتعبير عن نفسه وتأكيد ذاته.
- تساعد الفرد على فهم العالم من حوله، وتوسيع إطاره المرجعي في فهم حياته ورسم علاقاته مع الآخرين.
- تعمل على إصلاح الفرد نفسيا وخلقيا، حيث تؤدي القيم وظيفة أخلاقية.
- تعمل على ضبط سلوك الفرد وتساعد في التحكم في نزواته. كما أن رغبة الفرد في الامتثال للقيم المقبولة اجتماعيا تزيد من دافعيته وتساعد على تحقيق أهدافه.

3-2-وظائف القيم على المستوى الجماعي:

- تساعد على الوصول إلى التكامل في المجتمع وتحقيق التضامن بين أفرادها، من خلال نسق القيمة العامة الذي يعطي شرعية لأهداف الجماعة.
- تعمل على تنظيم المجتمع وضبطه واستمراره وتحافظ على البناء الاجتماعي.
- تعمل على الحفاظ على هوية المجتمع وثقافته.
- تساعد على حل الصراعات واتخاذ القرارات، ذلك أن القيم هي مجموعة من المبادئ التي تساعد على الاختيار بين البدائل المختلفة، واتخاذ القرارات في المواقف التي تواجهها.
- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختيارات الصحيحة، مما يحفظ للمجتمع استقراره وكيانه في إطار موحد.
- تربط أجزاء ثقافة المجتمع ببعضها حتى تبدو متماسكة، كما أنها تعمل على إعطاء النظم الاجتماعية أساسا عقليا يصبح عقيدة في ذهن أعضاء المجتمع المنتمين إلى هذه الثقافة.
- تحدد للمجتمع أهدافه ومبررات وجوده¹.

¹ تركي حسان، مرجع سابق، ص18.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

ومن خلال ما سبق نستخلص أن القيم إضافة إلى كونها موجّهات للسلوك الإنساني فهي تعمل على ترشيد الأدوار الاجتماعية وتحديد متطلبات كل دور وبالتالي تساعد على تناسق الأدوار الاجتماعية وتحقيق التكامل الاجتماعي من خلال تحديد الغايات المرغوبة اجتماعياً، أي تحقيق تناسق السلوك الاجتماعي، وانعدام فوضى التصرفات، كما لاحظنا أن للقيم تأثيراً بالغاً في مسائل التغيير الاجتماعي، حيث يمكنها مساعدة أفراد المجتمع على تقبل مسارات التغيير الاجتماعي، خاصة مع ما تطرحه الخطط التنموية في هذا العصر أو أن تعيق مسارات التغيير الاجتماعي من خلال رفض التغيير ومقاومته.

4-مكونات القيم:

لا تختلف مكونات القيم عن تلك التي نجدّها في الاتجاهات والمعتقدات، كما أكد على ذلك " روكيتش"، فالقيم في منظوره تحتوي "على ثلاثة عناصر لا يمكن فصل إحداها عن الأخرى لأنها تندمج وتتداخل لتعبر في النهاية عن وحدة الإنسان والسلوك، فهي تحتوي على ثلاث عناصر مثلها مثل الاتجاهات والمعتقدات وهي:

4-1-المكون المعرفي:

يقصد به "ما لدى الفرد من خبرات ومعلومات يكون قد كونها حول موضوع معين، ويشمل المدركات والمفاهيم والحقائق والمعارف. ويتمثل هذا المكون في معرفة صاحب القيمة للطريقة الصحيحة للسلوك أو التصرف المطلوب، وكذلك النواتج التي يكافح من أجل الوصول إليها"¹.

يتضح من خلال هذا التعريف أن المكون المعرفي يتركز على معيار الاختيار أو الانتقاء بين البدائل المتاحة وفق ما لدى الفرد من خبرات ومعرفة.

¹ عبدالله عقلة مجلي الخزاعله، المرجع السابق، ص37.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

2-4-المكون الوجداني:

"ومعياره التقدير، فيعكس التعلق بالقيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في إعلانها على الملأ، وهو يتضمن الانفعال بموضوع القيمة أو الميل إليها أو النفور منها وما يصاحب ذلك من سرور والم، وما يعبر عنه من حب وكره أو استحسان أو استهجان، وكل ما يثير المشاعر الوجدانية والانفعالات التي توجد لدى الشخص نحو موضوع القيمة.

3-4-المكون السلوكي:

"ومعياره الممارسة ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة، وأن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما سنحت الفرصة لذلك، فهو مكون يشير إلى الأسلوب الذي يجب أن يسلكه الفرد اتجاه موضوع معين، وهو يشير إلى استعداد الشخص أو ميله للاستجابة وإخراج المضامين السلوكية للقيمة في التفاعل الحياتين ويعمل هذا العنصر بمثابة مرشد وموجه للسلوك، حيث أن السلوك هو النشاط الذي يصدر عن الفرد يتحدد في ضوء ما يتبناه من القيم"¹.

ومن هذا المنطلق وضمن سياق التعريف بمكونات القيم نجد علاقة ترابط بين مكونات القيم والمعايير الثلاثة التي تمت الإشارة إليها وهي: الاختيار والتقدير والممارسة أو الفعل.

5-تصنيف القيم:

يوجد الكثير من التصنيفات للقيم وهذا راجع لكونها مفهوم وجداني متعدد الاستعمال ولها الكثير من الوظائف والأهمية في حياة الإنسان، وقد عمدت في هذا البحث

¹ عبدالله عقلة مجلي الخزاعله، مرجع سابق، ص 37، 38.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

إلى تصنيف القيم إلى ثلاثة أصناف وهي (قيم اجتماعية، قيم تنظيمية، قيم مهنية) وذلك بما يخدم موضوع البحث، وأيضا توجيهات فروضه التي تناولتها في الفصل الأول، وبما أنه تم الطرق إلى مفهوم القيم في الفصل المنهجي فإنني سأكتفي بذكر بعض التعاريف التي تبرز مختلف أبعاد هذه القيم المتمثلة في: البعد الاجتماعي، البعد التنظيمي، والبعد المهني.

5-1-القيم الاجتماعية:

لقد عرفها "توماس وزنانيكى" في مؤلفه الشهير الفلاح البولندي على النحو التالي:
"القيمة الاجتماعية تعني أي معنى ينطوي على معنى واقعي وتقبله جماعة اجتماعية معينة كما أن لها معنى محدد، حيث تصبح في ضوئه موضوعا معينا أو نشاطا خاصا"¹.
إن صاحب هذا التعريف يؤكد على البعد الاجتماعي للقيمة التي تستمد واقعيتها وتقبلها من الجماعة، ويقصد بالقيم الاجتماعية بأنها "اهتمام الفرد وميله نحو تكوين علاقات صداقة وعلاقات اجتماعية مع غيره من الأفراد، حيث تظهر لديه الحاجة في تكوين علاقات يسودها الحب والوثام والتعاون، ويجب على الشخص الذي يتصف بها التعامل مع الناس وخدمتهم، وهو بعيد عن الأنانية ويمتاز باللطف، وبأن القيمة الأولى لديه هي الحب"².
يركز هذا التعريف على البعد العلاقي للقيم الاجتماعي في المجتمع، حيث يرى أنها رغبة وميول لتكوين علاقات يسودها الحب والوثام والتعاون.

¹ نخبة من أساتذة علم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية لطلاب قسم علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص505.

² عبدالله عقله، مجلي الخزاعلة: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، ط1 2009، ص31.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

5-2- القيم التنظيمية:

تعتبر القيم التنظيمية "بمثابة الميثاق الأخلاقي لأي مؤسسة من المؤسسات إذ على أساسها تبنى القرارات، وترسم الخطط وتعرف السياسات، وتتخذ الإجراءات وتبنى النظم وتحدد الأسس والمعايير، وتقام العلاقات، وتقدم الخدمات... الخ"¹.

إن ما يمكننا استخلاصه من هذا التعريف أن القيم التنظيمية هي الميثاق الأخلاقي لأي مؤسسة، وعلى أساسها تبنى العلاقات وتحدد الأسس وترسم الخطط والسياسات ويعرفها آخر على أنها "عبارة عن الاعتقاد الذي تبنى عليه الأعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين الصالح والسيء، وبين المهم وغير المهم، وهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة"².

يركز هذا التعريف على الجانب الوجداني للقيمة، إذ يرى أنها اعتقاد تبنى عليه الأعمال. وهذا ما أكده "ميشيل أرمسترونغ" في تعريف لقيم التنظيم والذي رأى بأنها "الاعتقاد بما هو الأفضل والمفيد للمؤسسة، وما هو نوع من السلوك المرغوب فيه، وتشير القيم إلى الجودة ورعاية العميل أو العمل الجامعي، والتعرف والابتكار والاهتمام بالأفراد"³.

6-3- القيم المهنية:

يتضمن هذا العنصر محاولة من الباحث لتحديد تعريف أو مفهوم للقيم المهنية وموقعها من الظاهرة القيمية والتنظيمية داخل المؤسسة، وكذلك ارتباطاتها بعلاقات العامل بمكونات بيئته، الأمر الذي يدفع بنا إلى التعرض للعلاقات المهنية التي يرى الباحث أنها جزء

¹ محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، دار ابن حزم للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 2002، ص39.

² عبدالله عقلة مجلي الخزاعلة، مرجع سابق، ص32.

³ ميشيل أرمسترونغ، إذا كنت مديرا ناجحا كيف تكون أكثر نجاحا، دار جرير للطباعة، ط1، المملكة العربية السعودية، 2001، ص 103.

الفصل الثالث ————— القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

من القيم المهنية المساهمة بشكل مباشر في مستوى الأداء، " فهي علاقات عمل فردية وجماعية وعلاقات سوسيو مهنية ، وهي غير ذلك مما تشابه من الألفاظ وتلاقي في مشترك من الدلالة"¹.

وقد كان ظهور هذه القيم المهنية في شكل علاقات مهنية مع حركة الإدارة العلمية التي " لم تتناول العلاقات المهنية كموضوع بل عالجتها ضمن بحثها عن رفع مستوى الأداء الإنتاجي وتوفير السبل الإرشادية اعتمادا على تقسيم العمل كإجراء تنظيمي، كذلك من خلال وضع أسس علمية لتقييم أداء العامل تبعا لدراسة الوقت والحركة"².

وقد كانت أعمال فريدريك تايلور بداية للخوض في موضوع العلاقات المهنية حيث حيث " تضمنت مقاييس عدة لا يمكن بأي حال من الأحوال فصلها أو استبعادها كعلاقات ذات بعد مهني"³.

وذهب فرانك جلبرت 1861-1924 وزوجته ليليان في أعماله إلى التأكيد " على التقليل من الحركات باستبعاد كل تلك التي تصنف بغير الضرورية في أداء العامل وتبسيط الحركات الضرورية، وبالموازاة استخدام العدد اللازم فقط من الأدوات كإجراء يقلل من الحركات غير اللازمة"⁴.

وفي هذا الطرح نلاحظ أنه تم بالعلاقات المهنية لدرجة إهمال الأبعاد الاجتماعية في هذه العلاقة ، واهتم البيروقراطيون بهذه العلاقات في شكلها الرسمي والثابت التي تظهر مع "

¹ عصمان بوبكر، العلاقات المهنية في ضوء نظريات المنظمة مقارنة تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بسكرة ، ع26، 2012، ص303.

² المرجع نفسه ، ص303

³ عصمان بوبكر، المرجع السابق، ص304.

⁴ المرجع نفسه ، ص304.

الفصل الثالث ————— القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

ماكس فيبر وما جاء به كل من روبرت ميرتون وسلزنيك وكولدنز من نماذج تنظيمية بيروقراطية لم يهملوا تلك العلاقات بل حصرها ضمن إطار رسمي ثابت ومستقر ومحدد تمارس وفقه الاختصاصات تنفيذًا للوائح والقواعد والصيغ¹.

وفي سياق هذه الطروحات حاولنا اشتقاق تعريف للقيم المهنية باعتبارها قيم أداءية تمثل الدافع لوجود العلاقات المهنية، وتسعى لرفع مستوى الأداء والمساهمة في تحقيق التوافق المهني للعامل، الذي يعرف على أنه " العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية . المادية والاجتماعية . والمحافظة على هذا التلاؤم، ويتضمن أيضا الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علما وتدريبيا لها والدخول فيها، والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح، فإذا دخل الفرد في عمل ورضي به واستقر في ذلك العمل وقيل بالدخل المادي فإنه يعيش سعيدا، ويستطيع إذا واجهته مشكلات في العمل أو خارجه أن يتغلب على هذه المشكلات، سواء بقدراته الذاتية أم بمساعدة المرشد المهني المختص².

ويمكن القول أن القيم المهنية تتعلق بعدة مؤشرات في العمل كالكفاءة المهنية والإنقان في العمل والإنجاز والدافعية والتدريب المستمر في ميدان العمل.

¹ عصمان بوبكر، المرجع السابق، ص 301 .

² ماهر عطوة الشافعي، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2002، ص17،16.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

ثانياً-العلاقات الاجتماعية:

1- مفهوم العلاقات الاجتماعية:

تعتبر العلاقات الاجتماعية ضرورة حياتية وشرطاً أساسياً من الشروط المجتمعية لا يمكن الاستغناء عنها أو العيش دونها كونها نتيجة حتمية لتطور العلاقات الإنسانية، وهذا ما يؤكد ماكس فيبر أنه يوجد فرق بين العلاقات الإنسانية والعلاقات الاجتماعية، حيث يقول "أنه ليس من اللازم أن تكون كل علاقة إنسانية في نفس الوقت علاقة اجتماعية"¹.

إذن فالعلاقات الاجتماعية هي إحدى مراحل نمو وتطور العلاقات الإنسانية، وتعرف على أنها: "أية صلة بين فردين أو جماعتين أو أكثر، أو بين فرد وجماعة، وقد تقوم هذه الصلة على التعاون أو عدم التعاون، وقد تكون مباشرة أو غير كمباشرة، وقد تكون فورية أو آجلة"².

كما تعرف بأنها: "تفاعل فرد معين مع أفراد آخرين متأثر بهم ومؤثر فيهم، وهذه العلاقة قد تكون واضحة أو خفية، أولية أو ثانوية، مباشرة أو غير مباشرة"³.

من خلال ما سبق من تعاريف للعلاقات الاجتماعية يتضح لنا أن أصل العلاقة الاجتماعية يحدده التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات، حيث تخضع طبيعة العلاقة الاجتماعية لنوع العملية الاجتماعية الحاصلة نتيجة التفاعل القائم، فقد تكون مبنية على أساس التعاون كعملية اجتماعية أو عدم التعاون، وقد تكون واضحة أو خفية، مباشرة أو غير مباشرة.

¹ سلمى محمود جمعة، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003، ص139.

² أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص262.

³ جلال عبد الوهاب، العلاقات الإنسانية والإعلام، منشورات دار السلاسل، الكويت، 1984، ص229.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

وبما أن العلاقات الاجتماعية تنشأ تلقائياً بين أفراد لهم أهداف مشترك ونشاط منظم فإن أي مؤسسة اقتصادية لا يمكن أن تقوم أو تخلوا من العلاقات الاجتماعية، خاصة مع ما يشهده العصر الحالي من اتساع وتعقد في شبكة العلاقات الاجتماعية.

ومن هذا الجانب تعرف بأنها "تلك العلاقات التي تنشأ بين الناس بفضل إشراكهم وارتباطهم معا في عملية الإنتاج التعاوني، وتساهم كل من التكنولوجيا وتقسيم العمل في تشكيل هذه الأنماط من العلاقات، وعلى سبيل المثال، تختلف العلاقات الاجتماعية في المصنع اليدوي عن العلاقات الاجتماعية في المصنع التي تستخدم فيه الآلات وهكذا"¹.

وينظر إلى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة على أنها: "مرحلة من مراحل البناء التنظيمي وتعد من المراحل المهمة، فهي علاقات تنشأ بين العاملين وبين الأقسام والوحدات الإدارية، ويعتمد التنظيم على هذه العلاقات ارتباطا وثيقا بوظائف الإدارة"².

وعليه يتبين لنا حسب التعريف الأول أن العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة تخضع لطبيعة النشاط، حيث ركز على الاختلاف بين المصنع التقليدي والمصنع الحديث، ويركز التعريف الثاني على ما يجب أن تكون عليه العلاقات الاجتماعية الرسمية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة، وبهذا يكون قد أقصى الجانب غير الرسمي للعلاقات الاجتماعية التي تنشأ داخل المؤسسة.

ومما سبق يتضح لنا مدى صعوبة تحديد مفهوم العلاقات الاجتماعية، كمصطلح سوسيولوجي تتعدد زوايا قراءته حسب نوع العلاقة رسمية أو غير رسمية وطبيعة النشاط الحاصل من عملية التفاعل.

¹ السيد عبد العاطي السيد، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص132.

² موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر والطباعة، ط1، عمان، 2002، ص38.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

2-أهمية العلاقات الاجتماعية:

لقد حظيت العلاقات الاجتماعية باهتمام كبير من طرف الكثير من الباحثين والمفكرين الاجتماعيين، وذلك لأهميتها كضرورة حياتية في المجتمع، حيث يرى المفكر مالك بن نبي أن أي خلل في العلاقات الاجتماعية ينعكس وجوبا على صحة المجتمع ويؤدي إلى تدهوره، وهذا ما عبر عنه بالمرض الاجتماعي في قوله: "وعندما يرتخي التوتر في خيوطك الشبكة فتصبح عاجزة عن القيام بالنشاط المشترك بصورة فعالة، فذلك أمانة على أن المجتمع مريض وأنه ماض إلى نهايته، أما إذا تفككت الشبكة نهائيا، فذلك إيذان بهلاك المجتمع وحين إذن لا يبقى منه غير الذكر مدفونة في كتب التاريخ"¹.

وبما أن المؤسسة الاقتصادية هي نسق اجتماعي يضم العديد من الفاعلين الاجتماعيين تربطهم علاقات اجتماعية نتيجة تفاعلهم مع بعض، فإن لهذه العلاقة أهمية بالغة في تحديد مدى نجاح النسق التنظيمي في تأدية مهامه، فكلما كانت هناك علاقات اجتماعية قوية ومتمينة داخل النسق التنظيمي، كلما انعكس ذلك بالإيجاب على المؤسسة، ومن مظاهره وحدة وتماسك جماعات العمل، وتحقيق لأهداف المؤسسة المسطرة والزيادة في فعاليتها.

وكلما كانت العلاقات الاجتماعية ضعيفة متوترة كان سببا في ظهور التوتر الاجتماعي داخل المؤسسة ووقوعها في عدة مشاكل تنظيمية، الأمر الذي يحد من قدرتها على تحقيق أهدافها.

3-أشكال العلاقات الاجتماعية:

يصنف "موريس كيتريك" أشكال العلاقات الاجتماعية إلى أربعة أنواع هي:

العلاقات الاجتماعية العمودية ، الأفقية ، الرسمية، و غير الرسمية.

¹ مالك بن نبي، ميلاد مجتمع ، دار الفكر ، ط3، دمشق، 2009، ص42.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

تشمل جميع نواحي الحياة الاجتماعية مثلما هو الحال في المجتمع الصناعي، حيث يشيع في المؤسسات عموماً والمؤسسات الصناعية خصوصاً أنماط من العلاقات الاجتماعية بين المراكز الوظيفية والعاملين، ومن هذا المنطلق سنتناول العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة بأشكالها الأربعة.

3-1- العلاقات الاجتماعية العمودية:

هي الاتصال أو التفاعل الذي يقع بين شخصين أو أكثر يحتلون مراكز أو مراتب اجتماعية وظيفية مختلفة، أي أنه يكون بين طرفين عماليين أحدهما ذو مرتبة مهنية أعلى والآخر سفلى، بحيث يأخذ شكل الاتصال صاعداً أو نازلاً، في حين أن السلطة وممارستها يكون بشكل تنازلي حسب تبعية متلقي التعليمات للمصلحة أو القسم الخاص به مصدر التعليمات والأوامر.

3-2- العلاقات الاجتماعية الأفقية:

هي ذلك التفاعل أو الاتصال الذي يحصل بين عاملين يقعون في مراكز وظيفية متساوية وتنقسم العلاقة الاجتماعية الأفقية إلى رسمية أخرى غير رسمية، فيما يكون مضمون الأولى هو واجبات المؤسسة الصناعية، يكون مضمون الثانية متعلقاً باتصال حول أمور شخصية بين أولئك الذين يحتلون مراكز اجتماعية متكافئة.

3-3- العلاقات الاجتماعية الرسمية:

تحدد هذه العلاقات من خلال القوانين المنظمة لعمل المؤسسة، الذي يخصص الأدوار الوظيفية لأقسام وفروع المؤسسة، ويثبت واجباتها وحقوقها الاجتماعية، كما أنه يحدد قنوات الاتصال ويعين العلاقات.

وتتأثر العلاقة الاجتماعية الرسمية والمؤسسة بثلاث عوامل أساسية هي:

- طبيعة الأدوار الوظيفية للعاملين في المؤسسة.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

- القنوات الرسمية للاتصالات الاجتماعية بين مراكز وفروع المؤسسة.
- ميول واتجاهات ومصالح وأذواق وظروف الإدارة والعمال.

3-4- العلاقات الاجتماعية غير الرسمية:

هي تلك التفاعلات والاتصالات التي تقع بين الإدارة والعمال، ولا تحددها القوانين والإدارات الرسمية وبل تحددها مواقف وميول واتجاهات ومصالح الأشخاص الذين يكونونها ويدخلون في إطارها. وهذه الجماعات غير الرسمية تضم بين ظهرانيها العمال، ويجهلها الإداريون ولا يريدون تكوينها لتعارضها مع الأطر الرسمية الموضوعية، ويسبب الانتماء لهذه الجماعات غير الرسمية تغيير في مواقف وسلوكات أفرادها، والغالب أن يكون التغيير في الأبعاد الخمسة الآتية:

- تحطيم الفردية حيث أن الجماعة تعطي سعة لأعضائها.
- الانصهار في الجماعة وهذا وجه آخر للأمر الأول، فالأول يسبب عدم عمل الفرد لمصلحه الشخصية، وهذا يسبب عمل الفرد لمصالح الجماعة.
- إحساس الفرد بالأمن الذي لم يكن يحس بمثله، حال عدم انضمامه فإن الإنسان يحس بالغرابة، حيث يخاف وقت بؤسه ومرضه وفقره وهجوم عدوه وغير ذلك، وحيث أن الجماعة تكفل قضاء الحوائج يحس المنضم إليهم بالأمن، وبقدر قدرة الجماعة يكون الإحساس بالأمن أكثر وأعمق.
- إحساس المنضم إلى الجماعة بالقيمة بما لا يحس به الفرد، إذ أن قيمة الفرد المنضم هي قيمة كل الجماعة، وقيمة كل الجماعة ليست قيمة كل فرد، بل قيمة المجموع.
- شعور الفرد المنظم إلى الجماعة بالسعة في وجوده¹.

¹ أنور مقراني، أنور مقراني: العمل وعالقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة سطيف2، عدد 15، 2004، ص 184، 185.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

4-علاقة القيم الاجتماعية بالعلاقات الاجتماعية:

إن تطور العلوم الإنسانية والاجتماعية أدى إلى الكشف عن الكثير من الأهمية البالغة لارتباط القيم الاجتماعية بمختلف جوانب الحياة الإنسانية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وبذلك لم يعد مفهوم القيم محصوراً في نطاق الفكر الفلسفي بل تعداه إلى ميادين الحياة المختلفة لأن القيم "تمس العلاقات الإنسانية بكافة صورها، وذلك لأنها ضرورة اجتماعية ولأنها معايير وأهداف لا بد أن توجد في كل مجتمع منظم سواء أكان متقدماً أو متأخراً، فهي تتغلغل في الأفراد في شكل اتجاهات ودوافع وتطلعات وتظهر في السلوك الشعوري واللاشعوري، وفي المواقف التي تتطلب ارتباط هؤلاء الأفراد تعبر القيم عن نفسها في قوانين التنظيم الاجتماعي وبرامجه الاجتماعية"¹.

وإذا كانت العلاقات الاجتماعية هي الوحدة الأساسية المشكلة للمجتمع، فإن قوة هذه العلاقة ترجع بالأساس إلى ما يتم تداوله من قيم اجتماعية بين الأفراد والجماعات حيث أن القيم زيادة عن كونها مجموع "المعتقدات التي يعتقد الأفراد بقيمتها ويلتزمون بها وبمضامينها"².

فإنها تمثل أساس العلاقات الاجتماعية التي تربط بين الأفراد والجماعات داخل أي مجتمع، وأحد العوامل المتحركة فيها، حيث "تمثل الاتفاق السائد بين أعضاء الجماعة والذي يختص بتحديد نمط سلوك الأفراد بها، والتي تعتمد على المشاعر والمعتقدات العامة، فالقيم تشكل نسقاً يجعل الأفراد ينظرون إلى أعمالهم على أنها محاولات للوصول إلى تحقيق الأهداف، لا على أنها محاولات لإشباع الرغبات. قد تظهر هذه القيم منذ فترة طويلة عند

¹ سلوى السيد عبد القادر، محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا والقيم، جامعة الإسكندرية، مصر، 2013، ص 27.

² موسى اللوزي، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 1999، ص 59.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

أعضاء التنظيم، فيكون الأفراد الذين يدينون بنفس القيم أكثر تفاعلا مع بعضهم البعض، في حين تكون بعض القيم تكونت عند الأفراد عند تفاعلهم فتكون نتيجة بدلا من سابقة¹.

وتشمل القيم على كل الموضوعات والظروف التي أصبحت ذات معنى من خلال تجربة الإنسان الطويلة كالشجاعة، القوة، ضبط النفس، الحرية، العدالة... الخ، والقيم ليس هذه الصفات فقط بل هي أنماط السلوك التي تعبر عن هذه القيم وتتغير القيم تحت ضغط العوامل كالتغيير التكنولوجي وانتشار السكان... الخ، فتختلف من منطقة لأخرى، وترتبط أكثر بالتنظيمات، حيث تضيفي على السلطة الكاريزمية مثلا صفة شرعية، فيعتبر القائد مزودا مزودا بقوى مقدسة خارقة للطبيعة ويصبح يمثل القيم والمثل الأعلى أو الجيدة، كما قلنا سابقا إن التنظيمات تحدد بالقيم السائدة في المجتمع كاحترام الذي يظهره المشرف نحو العامل كبير السن، وهناك من تحدد بالقيم التقليدية السائدة في المنظمة كأن لا يخاطب الشخص ذو المكانة العالية باسمه المجرد من اللقب، فبعض العلماء قسم القيم إلى قسمين: قيم تقليدية في مقابل قيم بيروقراطية رشيدة. في هذه الأخيرة تمن السلطة التنظيمية لأصحاب المهارة والكفاءة على عكس القيم الاجتماعية التقليدية، فتتطلب منح السلطة لكبار السن دون صغارهم أو للذكور دون الإناث.

يمثل عنصر تماثل القيم نوع من الثقافة التنظيمية السائدة في العمل، وأنماط التفاعل التي تظهر فيه، فتدعم السلوك والتمسك الذي يشير إلى عمق الروابط والصلات الاجتماعية بين الأعضاء في محيط العمل، وهذا من أجل الحفاظ على البناء الاجتماعي وإلا أصابه التفكك، ففي كل هذه العملية القيم تكون حاضرة، وتتأثر بمؤثرات ومعايير اجتماعية².

¹ سامية معاوي، الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008، ص93.

² المرجع نفسه، ص93.

ثالثاً- الإلتناء التنظيمي:

يعتبر موضوع الإلتناء التنظيمي أحد المداخل الحديثة عند علماء الاجتماع لدراسة التنظيمات الرسمية، ويرجع ذلك إلى تنامي الدور التنظيمي داخل المنظمات الرسمية غير أن الكثير من الدراسات لم تستطع إلى حد الآن مفهوماً أو تعريفاً محدداً وشاملاً لموضوع الإلتناء التنظيمي.

1-تعريف الإلتناء:

يرى محمد عمارة أن الإلتناء "هو الإلتساب الذي يجسد خيوط الولاء التي تشد الإنسان المنتسب إلى ما ينتسب إليه، فيرتبط به، وينجذب إليه، ويخلص له الولاء والإلتناء"¹.

كما نجد معنى الإلتناء في المعجم الشامل في مصطلحات علم النفس والتحليل النفسي يشير "إلى أن الإلتناء اتجاه يستشعر الفرد من خلال اندماجه في جماعة، وتوحده بها أنه صار جزءاً مقبولاً منها، وله مكانته المتميزة ووضعه الأيمن بها"².

ويعرف الإلتناء في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأن المقصود به "هو الإلتناء الإلتناء إلى الجماعة، ويرغب الفرد عادة إلى الإلتناء إلى جماعة قوية يتقمص شخصيتها ويوحد نفسه بها كالأسرة أو النادي أو الشركة أو المصنع"³.

¹ محمد عمارة، الإلتناء الثقافي، نخصة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1997، ص8.

² حسين خزعل، محمد كاظم، الإلتناء الاجتماعي وعلاقته بالوهن النفسي والقلق من الصدمات، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بغداد، 2013، ص78.

³ المرجع نفسه، ص80.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

2- مفهوم الانتماء التنظيمي:

يعرفه "بوشانان" Buchanan 1974"، بأن ارتباط فعال بين الأفراد والتنظيم بعينه ويقوم هذا الارتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه، ومن المنظور السلوكي يحدد بوشانان ثلاثة عناصر أساسية للانتماء التنظيمي هي: التوحد والإندماجية في العمل، والولاء للتنظيم"¹.

كما يعرفه "مودواي" وآخرين 1982 "قدرة الفرد على لتوحد والإندماجية مع التنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله"².

وكذلك وردت العديد من التعريفات للانتماء التنظيمي لدراسة لخطاب عايدة سيد حول الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل: "دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية" نذكر منها ما يلي:

- أن الانتماء التنظيمي هو اتجاه نحو المنظمة يربط الفرد والتنظيم.
- رغبة الفرد كدور اجتماعي في بذل طاقته وإخلاصه للمنظمة كنظام اجتماعي.
- ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين المنظمة والفرد يترتب عليها انفاق، استثمار متبادل باستمرار العلاقة التعاقدية.
- العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة.
- السلوك المقبول اجتماعيا من جانب الفرد والذي يفوق السلوك التنظيمي الرسمي المتوقع من الفرد.

¹ اعتماد محمد غلام، مرجع سابق، ص 270.

² المرجع نفسه، ص 272.

الفصل الثالث _____ القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

- اعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف وقيم المنظمة ورغبة في بذل أكبر عطاء ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها افرء مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة.

ونستخلص مما بق أن مفهوم الانتماء التوظيفي يشير إلى نوعية العلاقة بين المنظمة والفرد، وانه يشتمل العناصر التالية:

- قبول كبير لأهداف وقيم المنظمة.
- الرغبة في بذل مجهود كبير من أجل المنظمة.
- رغبة كبيرة في الاستمرار في العمل بالمنظمة¹.

3-أبعاد الانتماء التنظيمي:

وهي ثلاثة أبعاد: "الانتماء المؤثر (العاطفي/الوجداني) Affective، انتماء الديمومة (الاستمرارية) Contnuance، الانتماء الطبيعي (المعياري) Normative"

3-1- الانتماء المؤثر:

يشير إلى قوة تطابق والتصاق الفرد مع منظمته.

3-2-انتماء الديمومة:

هو الانتماء المرتب على تقدير الفرد للمزايا والوظيفية التي يمكن أن تضيع عليه عند تركه للمنظمة التي يعمل فيها حاليا وانتقاله إلى منظمة أخرى، أي أنه ينطوي على بعدين فرعيين هما: التضحية الشخصية Person Csacrifice، ونقص البدائل Lack of Alternative.

¹ خطاب عايدة السيد، الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل، دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية، مجلة العلوم الإدارية، مج13، عدد1، السعودية، 1988، ص31.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

3-3- الانتماء الطبيعي أو المعياري:

يشير إلى إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة، وينبع الإحساس المشار إليه غالبا من القيم التي يؤمن بها الفرد سواء قبل التحاقه بالمنظمة من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، أو بعد التحاقه بها من خلال عملية التطبيع التنظيمي، ومن ثم فإن سلوكه في هذه الحالة يكون انعكاسا لإحساسه بأن ما يفعله صحيح وأخلاقي¹.

4-العوامل المؤثرة في الانتماء التنظيمي:

يخضع الانتماء التنظيمي للعامل للعديد من العوامل "الخارجية والداخلية بالمنظمة كظروف سوق العمل، وفرص الاختيار والأجور، وجماعة العمل والإشراف والقيادة وكذلك يتأثر بخصائص الفرد وتجاربه، وخصائص الوظيفة والتنظيم"².

وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف العوامل المؤثرة في الانتماء التنظيمي إلى: عوامل متعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الاختيار، وعوامل متعلقة بالبيئة الداخلية كالأجور وجماعة العمل والإشراف والقيادة، وعوامل متعلقة بخصائص الفرد كالمستوى التعليمي والجنس...، وعوامل تتعلق بخصائص الوظيفة والتنظيم السائد بالمنظمة.

5-محددات الانتماء التنظيمي:

هناك مجموعة من المحددات أبرزها: النمط القيادي، الموقع الإشرافي، نقص البدائل الوظيفية، طبيعة الوظيفة، ضغوط العمل، الرضا الوظيفي، جماعات العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، تملك المنظمة أو جزء منها، متغيرات المسار الوظيفي، سوق العمل، طبيعة الدور من حيث الصراع والغموض والقبول، الانتماء الوظيفي، تغير مواقع العمل، العمل الإضافي الحالة المزاجية، الروابط الأسرية، متغيرات السياسة والقوة³.

¹ محمد أيمن عبد اللطيف عشوش، الانتماء التنظيم وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والخصائص الديموجرافية للقوى العاملة، دراسة مقارنة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1، مصر، 1996، ص824.

² خطاب عايذة السيد، المرجع السابق، ص34.

³ عبد اللطيف عشوش، مرجع سابق، ص831.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

6-أهمية الانتماء التنظيمي:

إن مفهوم الانتماء واسع وتمتد حدوده وتتشابك مع الكثير من المفاهيم والمدلولات كالولاء والالتزام، لكن ما لا يختلف علسيه اثنان هو ارتباط الانتماء بالوجود الإنساني حيث حيث وجد الانتماء منذ وجود الإنسان، وفي هذا يرى الشيبسي "أن الانتماء هو حاجة إنسانية ضرورية لتحقيق تماسك المجتمع عن طريق تبني الأفراد لمثاليات ومعايير وقيم المجتمع ومقننات السلوك التي تقتضيها عضويته فيه".¹

ويعد الانتماء أو الحس بالانتماء نتاج لعملية تفاعلية بين الفرد والجماعة التي ينتمي إليها، حيث تعمل الجماعة على إشباع حاجة الفرد من خلال الارتباط بها، في مقابل ذلك يقدم الفرد الولاء والقبول بقيم ومعايير تلك الجماعة، أما الانتماء التنظيمي فغالبا ما يكون في المنظمات الرسمية مثل الأسرة وغيرها من الأنساق التنظيمية كالمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وتقوم بعض المداخل الفكرية في دراستها للانتماء التنظيمي على "فرضية محورية هي اعتبار الانتماء التنظيمي الميكانيزم الأساسي للتحكم في السلوك التنظيمي".²

ويرتبط الانتماء بقيم العمل، حيث يرى لوك 1978 lock "أن الانتماء التنظيمي يزداد بزيادة الدافعية للإنجاز عند الفرد، كما أن الرضا عن العمل . من المنظور الوظيفي . يعتبر الصلة التي تربط بين قيم العمل والمكاسب التي يقدمها التنظيم الرسمي للأفراد".³

كما يمكن القول "أن كلا من علماء البنائية المحدثة وعلماء المداخل المحدثة لتبادل المنفعة يتفقان معا على وجود علاقة قوية بين مكاسب العمل والانتماء التنظيمي".⁴

¹ حسين خزل ومحمد كاظم، المرجع السابق، ص 79.

² اعتماد محمد علام: مرجع سابق، ص 265.

³ المرجع نفسه، ص 267.

⁴ المرجع نفسه، ص 267.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

ونظرا للتداخل الحاصل بين مفهوم الانتماء التنظيمي وبعض المفاهيم الأخرى مثل الولاء التنظيمي، والالتزام التنظيمي، نحاول التعريف بهما استكمالاً وتوضيحاً لمفهوم الانتماء التنظيمي.

وفضلاً عما تقدم يمكننا تلخيص بعض النقاط حول أهمية تحقيق الانتماء التنظيمي التي جاءت في دراسة لمحمد أيمن عبد الطيف عشوش حول الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والخصائص الديموجرافية دراسة مقارنة، حيث جاء فيها:

- "يلحق الفرد بالعمل من الحصول على فرص لإشباع حاجات متعددة متنوعة في مقدمتها الحاجات الاقتصادية التي يشبعها بالحوافز المادية، وكذلك الحاجات الاجتماعية التي يشبعها من خلال علاقاته مع الآخرين.
- أن الفرد وهو يسعى إلى إشباع حاجاته من خلال العمل يجد نفسه مضطراً إلى الدخول في علاقات عمل وعلاقات اجتماعية تربطه بنوعيات مختلفة من البشر تشمل الرؤساء المرؤوسين، الزملاء، المتعاملين من خارج المنظمة على اختلافهم.
- ويكتشف المرء عادة أن رغباته وأفكاره واتجاهاته ليست متوافقة بالضرورة مع رغبات وأفكار واتجاهات الأفراد الآخرين الذين تربطه بهم علاقات عمل أو علاقات اجتماعية
- نجد الفرد نفسه طرفاً في عدد كبير من العلاقات الثنائية، وفي كل من هذه العلاقات يلعب أحد الدورين، إما يكون هو الطرف المؤثر الذي يمارس تأثيره ونفوذه وسيطرته على الطرف الآخر ويجعله يتصرف بالطريقة التي يرضى عنها هذا المؤثر، أو أنه يكون الطرف المستجيب الذي يخضع لتأثير ونفوذ وسيطرت الطرف الآخر.
- ومن خلال علاقات التفاعل الاجتماعي بين الأفراد تتشكل مواقفهم السلوكية وتتحدد أساليبهم في التصرف حيال المنظمات التي يعملون فيها.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

- يكتشف الفرد حينما يتعايش مع منظمته مدى توفر الفرص المتاحة لتحقيق أهدافه الشخصية، وإشباع رغباته وحاجاته، كذلك فهو يتعرف على مدى التوافق بين أهداف المنظمة ومتطلباتها من ناحية، وبين أهدافه الشخصية ومتطلباته من ناحية أخرى.
- في ضوء تحليل الفرد لفرصه في الإشباع والتقدم في المنظمة، وبناء على رؤيته لدرجة تلاؤم مناخ العمل والعلاقات الاجتماعية مع أهداف ودوافعه واتجاهاته، فإنه يتخذ أحد القرارين الأساسيين: الأول أن يشارك في أعما المنظمة ويبدل الجهد من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية متعاوناً في ذلك مع الأفراد والجماعات الأخرى، وذلك إذا تبين له أن أهدافه الشخصية ستتحقق من خلال تحقيق أهداف المنظمة، أما القرار الثاني فهو ألا يشارك في أعمال المنظمة بالرغم من انتسابه إليها، حيث يرى أن ثمة تناقض أساسي بين أهداف المنظمة وأهدافه، وبالتالي يحاول كل منهما السيطرة على الآخر وإخضاعه لرغباته وتسخييره لإشباع حاجاته، أي أن الفرد يتخذ موقفاً سلبياً من أهداف منظمته وقد يتحول هذا الموقف السلبي إلى صراع ومعارضة ومقاومة صريحة أو ضمنية لقرارات الإدارة وأهداف المنظمة.
- دخول الأفراد في صراع مع منظماتهم معناه أن كل طرف سيحاول تغليب مصلحته الشخصية على حساب الطرف الآخر بل ويسعى إلى هزيمته، لتكون المحصلة النهائية خسارة كلا الطرفين.
- يؤكد العتيبي 1993 في دراسة حول أهمية تحقيق الانتماء التنظيمي أنه يمكن من خلاله إزالة أي توتر في علاقة المنظمة بموظفيها، بحيث يحكم تلك العلاقة روح الانسجام والاتفاق والتكامل بدلا من النزاع والاختلاف والعداء.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

- كما تشير بعض الدراسات إلى أن تحقيق الانتماء التنظيمي يؤثر إيجابيا على مستوى الأداء والإنتاجية داخل المنظمات، فالطفرة التي تحققت في الإنتاج الياباني إنما تعود أحد أسبابها إلى ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي لعامل الياباني، وتشير دراسات أخرى إلى أن الاحساس بالانتماء يحقق عدة نتائج إيجابية بالنسبة للفرد والمنظمة على حد سواء ومنها: انخفاض معدل دوران العمل، تقلص معدلات الغياب، القضاء على بعض الظواهر السلبية أو الحد منها مثل التأخير على الدوام، التقاعد المبكر، هجرة العقول داخليا وخارجيا، تدني مستوى الحماس والرغبة في العمل"¹.

7-الولاء التنظيمي:

7-1-تعريف الولاء:

يعرف الولاء بأنه: "شعور الفرد بنوع العاطفة نحو المنظمة والارتباط بها وجدانيا"². كما جاء في بعض الكتب أن ولاء "بمعنى أمانة أو وفاء ضمن المصطلح الأجنبي (Loyalty) في المعجم الموسوعي للمصطلحات، أنه الإخلاص لفكرة أو مثل عالية أو شخص أو جماعة أو وطن أو الوفاء له"³.

¹ محمد أيمن عبد اللطيف عشوش، المرجع السابق، ص826، 827، 828.

² إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط1، 2014، ص41.

³ عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2015، ص53.

2-7- مفهوم الولاء التنظيمي:

يعد مفهوم الولاء التنظيمي من بين أهم المواضيع في الحقل السوسيولوجي، وهذا راجع للتأثير الكبير للولاء على مختلف التنظيمات الرسمية والغير رسمية، وكذلك لانعكاساته على سلوكيات الأفراد داخل أي تنظيم.

ويعرف الولاء التنظيمي "بأنه سلوك يعبر به الفرد عن مدى التزامه بعمله ووجهه وتقديره لهذا العمل وارتباطه به".

ويعرف بورتير وزملائه (Porter et Al) 1974 الولاء التنظيمي "بأنه قوة تطابق واندماج الفرد مع منظمته وارتباطه بها، والفرد الذي يظهر مستوى عاليا في الولاء التنظيمي اتجاه منظمة ما فإنه يتصف بما يلي:

- اعتقاد قوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها.
 - استعداد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة.
 - رغبة قوية في المحافظة على استمرار عضوية في المنظمة.
- أما كوهين (Cohen) 1991 فيرى أن الولاء التنظيمي "نوع من اتجاه الموظف نحو المنظمة التي يعمل بها".¹

من خلال قراءتنا للتعريفات السابقة للولاء والولاء التنظيمي يظهر لنا جليا أن الولاء قيمة تحمل الاخلاص والوفاء والأمانة، وحسب بورتير فإن الولاء التنظيمي قوة تطابق واندماج الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وتعتبر هذه القيم بالغة الأهمية داخل أي مؤسسة أو تنظيم لأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالشعور والحس بالانتماء، والرغبة بالاستمرارية داخل التنظيم، كل هذه المؤشرات تدل على الارتباط الوثيق بين مفردات الولاء والانتماء والالتزام

¹ إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، المرجع السابق، ص50.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

حيث "يعد الولاء جوهر الالتزام الذي يدعم (الانتماء، الهوية) ويقوي الجماعة ويركز على المسيرة ويعدوا إلى تأييد الفرد لجماعته، ويشير إلى مدى الانتماء لها، ومع أنه الأساس القوي القوي الذي يدعم الانتماء والهوية إلا أنه في الوقت ذاته تعد الجماعة مسؤولة عن الاهتمام بكل حاجات أعضائها من الالتزامات المتبادلة للولاء بهدف الحمادية الكلية بما يحقق التناغم والاجتماع حول النظم والمعايير التي تتبناها الجماعة، فالولاء لا يعني مجرد الانتماء أو مجرد الاعتقاد في شيء، وإنما هو التعبير عن هذا الانتماء في الحياة العملية للإنسان، فهو الذي يحدد للفرد غايته وهدفه.

ويرى الهامي وعبد العزيز أن هناك فروق واضحة بين الولاء والانتماء تكمن من حيث أن مفهوم الانتماء يقتصر على الجماعات الإنسانية، بينما يتسع مفهوم الولاء ليشمل الأفكار والولاء للمولى عز وجل مع إمكانية الولاء لجماعة لا يكون الفرد جزء منها، ولا ينطبق ذلك على مفهوم الانتماء، فالشرط الأساسي في الانتماء أن يكون الفرد جزء من جماعة الانتماء، الأصل في الانتماء هو عضوية الجماعة، والأصل في الولاء هو المشاعر تجاه الجماعة فالانتماء يدعم الولاء ويقويه".¹

وتجدر الإشارة إلى أن هناك علاقة تبادلية أو تكاملية بين الانتماء التنظيمي والولاء والالتزام التنظيمي، وقد كشفت عدة دراسات "أن ضعف الولاء التنظيمي يترتب عليه ارتفاع معدلات الغياب، وترك العمل، وفقدان الرغبة في الإبداع وانخفاض الدافعية، والتزام العمل، فقد أظهرت دراسة فنجان 200 (Finengan) أن الولاء التنظيمي يمكن أن يظهر من خلال إدراك الموظفين للقيم المتعلقة بالمنظمة".²

¹ حسين خزل ومحمد كاظم، المرجع السابق، ص: 87، 88.

² إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، المرجع السابق، ص: 48.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

وكل هذا يوضح مدى الارتباط الوثيق بين القيم خاصة التنظيمية منها، والولاء التنظيمي داخل أي مؤسسة أو تنظيم، حيث يظهر الولاء التنظيمي من خلال إدراك الموظفين للقيم السائدة داخل النسق التنظيمي.

8-الالتزام التنظيمي:

8-1-تعريف الالتزام:

يعتبر مفهوم الالتزام التنظيمي من أكثر المفاهيم شيوعا في الفكر الإداري المعاصر ودراسات التنظيمات الرسمية "فالالتزام للمنظمة في الفكر الإداري المعاصر تعبير يشير بشكل عام إلى مدى الاخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفكر اتجاه عمله، وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها، وتفانيه وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف وبذلك يعرف الالتزام للمنظمة بأنه اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها، ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحقيق أهدافها".¹

وسنكتفي بهذا التعريف الذي يبين لنا مدى أهمية الالتزام كقيمة (اعتقاد قوي وقبول) داخل أي نسق تنظيمي ومدى ارتباطه بتحقيق أهداف وقيم المنظمة.

8-2-مفهوم الالتزام التنظيمي:

يرى الكثير من علماء الاجتماع والسلوك أن "الالتزام التنظيمي هو امتداد للولاء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد وولائه وانتمائه للمجتمع الذي يعيش فيه".²

¹ إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، المرجع السابق، ص40.

² المرجع نفسه، ص40.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

ونحاول في بحثنا هذا أن نستعرض بعض التعاريف للالتزام التنظيمي بما يخدم البحث وأهدافه، حيث يعرف الالتزام التنظيمي "بأنه الحالة التي يكون فيها الموظف معروفاً من خلال خلال منظمة معينة وأهدافها، ويرغب في الاستمرار فيها"¹. كما نجد أن هناك من يعرفه بأنه "القوة الداخلية النابعة من اقتناع الفرد بأهداف المنظمة والتي تدفعه للتمسك بالمنظمة والسعي لإنجاحها وتحقيق أهدافها"². ويعرفه بوشان (Buchanan 1974) بوصفه "مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة، وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي:

- التطابق (Identification): ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها.
- الانغماس (Envolment) ويقصد به الاستغراق أو الانغماس النفسي للفرد في أنشطة المنظمة.
- الولاء (Loyalty) والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي اتجاه المنظمة"³. استناداً لما سبق يمكننا أن ندرك أهمية الالتزام داخل أي نسق تنظيمي، والذي هو شعور داخلي وقوة نابعة من قناعة الفرد بأهداف وقيم المنظمة، حيث يعد الالتزام "مؤشر قوي على مدى ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها أو المهنة التي يقوم بها، كما أنه يعد مؤشراً جيداً عن اتجاه الفرد عن ترك العمل أو التحول عنه"⁴.

¹ إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، ص 45.

² المرجع نفسه، ص 45.

³ عاشوري ابتسام، المرجع السابق، ص 24.

⁴ إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، المرجع السابق، ص 54.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

ويشير الالتزام إلى مدى تطابق أهداف النسق التنظيمي مع أهداف أعضائه والفاعلين فيه، حيث يرى البعض أن الالتزام التنظيمي هو "المحدد الأساسي.....التزاما".¹ وبهذا مكن القول أن الالتزام التنظيمي يكتسي أهمية بالغة داخل أي نسق تنظيمي، وأن التزام أعضاء التنظيم والفاعلين فيه بقيم النسق وتطبيقها هو أحد الأسباب الرئيسية لتحقيق أهداف أي مؤسسة أو تنظيم.

9-العلاقة بين القيم التنظيمية والانتماء التنظيمي:

نحاول في هذا العنصر أن نوضح ذلك الارتباط الوثيق بين القيم التنظيمية والانتماء التنظيمي داخل المؤسسة وملاحظ هذه العلاقة بين العامل والمؤسسة في ضوء التركيز على الربط بين القيم التنظيمية والانتماء التنظيمي للعامل، الذي يعتبر أي الانتماء التنظيمي كمنا سبق الإشارة إليه في التعريفات السابقة اعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف وقيم المنظمة، وأيضا اتجاه نحو المنظمة يربط الفرد والتنظيم، حيث تعمل القيم التنظيمية والتي تعتبر بمثابة الميثاق الأخلاقي لأي مؤسسة على تحقيق أعلى درجات الالتزام التنظيمي الذي هو "الثمرة للانتماء والولاء"²، وبالتالي الحرص على تحقيق أهداف المؤسسة ومنها تحقيق مستوى أداء جيد والحفاظ على مستوى إنتاجية عالية كما سبق الإشارة إليه في العنصر السابق أهمية الانتماء التنظيمي.

كذلك تحقيق نتائج إيجابية سواء للعامل أو المؤسسة منها : تقلص معدلات التغيب والتأخر عن العمل، وتدني مستوى الرغبة في العمل، والحد من الهجرة من المؤسسة، أيضا تعمل القيم التنظيمية والالتزام بها من الحد أو تخفيف حدة الصراع التنظيمي داخل المؤسسة الذي يعرف على أنه: "عملية الخلاف بين الأفراد أو المجموعات التي تؤدي إما لتسهيل

¹ إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، المرجع السابق، ص51.

² المرجع نفسه، ص40.

الفصل الثالث ————— القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

الوصول إلى أهداف المؤسسة، أو إلى إعاقه الوصول إلى تلك الأهداف، ويسمى الصراع الأول البناء، ويسمى الصراع الثاني بالصراع الهادم¹.

تساعد القيم التنظيمية في تكيف العامل مع المناخ المؤسسي أو التنظيمي والذي "يعد خاصية تنظيمية تصف الأحوال العامة في لمؤسسة والتي في جوهرها محددات تنظيمية، كما يشير المناخ التنظيمي إلى الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد داخل المؤسسات، وهذا المناخ تحكمه القوانين والقرارات واللوائح، إضافة إلى المبادئ والأخلاقيات التي تنظم العمل في المؤسسات التي يلتزم بالعمل فيها جميع العاملين"².

وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة طردية بين مستوى الانتماء التنظيمي والالتزام بالقيم التنظيمية في المؤسسة، حيث كلما زاد انتماء العامل التنظيمي زاد التزامه بالقيم التنظيمية والعكس صحيح، كذلك أن العلاقة بينهما هي علاقة جدلية أيضا، بحيث كلما زاد التزام العامل بالقيم التنظيمية زاد مستوى انتمائه التنظيمي والعكس صحيح.

¹ إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، المرجع السابق، المرجع نفسه، ص 88.

² المرجع نفسه، ص 27.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

رابعا-المسؤولية الاجتماعية:

تشهد الساحة العلمية والعالمية خاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية والقانونية في الآونة الأخيرة اهتماما بالغا بمفهوم المسؤولية الاجتماعية، خاصة مع تنامي وتعدد أدوار المؤسسات الاقتصادية ومساهمتها في الرفع من مؤشرات التنمية المجتمعية، خاصة ما تعلق بالجانب الاجتماعي والبيئي، ومع ذلك يبقى مفهوم المسؤولية الاجتماعية ذو طابع معنوي أكثر منه واقعية وتطبيق، حيث يسعى القائمون على المسؤولية الاجتماعية إلى فرضها على مستوى أكبر وأشمل في تناولها لجوانب الحياة الاجتماعية، إضافة إلى الجانب الاقتصادي للمؤسسات، وباعتبار المسؤولية الاجتماعية لأي مؤسسة أو نسق تنظيمي تخضع لعدة متغيرات اقتصادية، اجتماعية، وبيئية وسياسية أيضا، فإنه يصعب على الباحث تحديد وضبط مفهوم شامل لها.

1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

بما أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يتميز بقابليته للتغير والتطور الدائم، وله ارتباطات عديدة بمختلف المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في المجتمع، فإن هناك عدة تعريفات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية نكتفي بذكر البعض منها دون الآخر مع مراعاة التعاريف التي لها علاقة بموضوع البحث، والتركيز على ما يخدم أهدافه.

تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها "مجموعة القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوبة والقيم السائدة في المجتمع، والتي تمثل في نهاية الأمر جزء من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها كجزء من استراتيجيتها"¹.

¹ ثامر ياسر البكري، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2001 ص27.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

ويعرفها آخر بأنها: "التزام أخلاقي بين المنظمة والمجتمع، تسعى من خلاله المنظمة إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع بشكل عام، والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي".¹

ويرى هولمر (Holmer) أن المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا "التزام على منشأة الأعمال اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر، وتحسين الخدمة، ومكافحة التلوث، وخلق فرص عمل، وحل مشكلة الإسكان، والمواصلات وغيرها".²

كما تناولها معهد الأمم المتحدة لبحوث الاجتماعية وسعى إلى وضع تعريف ومعنى للمسؤولية الاجتماعية، وقد عرفها "بالسلوك الأخلاقي لمؤسسة ما اتجاه المجتمع، وتشمل سلوك الإدارة المسؤولة في تعاملها مع الأطراف المعنية، التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال وليس مجرد حاملي الأسهم".³

من خلال قراءتنا السريعة للتعريفات السابقة نجدها قد ركزت على الجانب الأخلاقي والاجتماعي للمجتمع، حيث جاء في مضمونها أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام المؤسسات النشطة أخلاقياً بقيم ومعايير المجتمع الذي تعمل فيه، مع التأكيد على ضرورة المساهمة في الرفع من المستوى المعيشي، ومحاربة الفقر وتوفير فرص العمل، وهذا ما يمثل الاهتمام بجملة الانشغالات التي يطرحها أفراد المجتمع في الشق أو الجانب الاجتماعي، كما يمكن الإشارة إلى أن اهتمام المؤسسات الاقتصادية بالجانب الاجتماعي كان نتيجة تنامي

¹ فؤاد محمد حسين الحمدي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك رسالة دكتوراه في تخصص فلسفة في إدارة الأعمال، جامعة بغداد، غير منشورة، 2003، ص40.

² محمد الصيرفي، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2007، ص15.

³ مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع، الاتجاهات والقضايا الراهنة، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف، 2004، ص27.

الفصل الثالث ————— القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

الوعي الاجتماعي حول مخاطر العوامة وتأثيراتها السلبية، ما دفع بالقائمين على المؤسسات الاقتصادية إلى البحث عن دور لها على المستوى الاجتماعي، وقد أكد بومن (Bomen) أن "مسؤولية رجل الأعمال تتمثل في اتخاذ القرارات وتحميد السياسات والقيام بنشاطات مرغوبة من ناحية أهداف وقيم المجتمع".¹

وعليه فإن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يقوم على بعدين أساسيين هما: تحقيق سياسات ونشاطات المؤسسة المسطرة والمرغوبة، وتحقيق أهدافها، مع مراعاة قيم المجتمع وتلبية حاجات أفراد المجتمع.

وكما سبق القول أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لا يزال يتطور ويسير مراحل تقدم المجتمعات، ومع ازدياد الوعي البيئي والحاجة إلى المحافظة على الطبيعة اتسع مفهوم المسؤولية الاجتماعية ليشمل الجانب البيئي، حيث يعتبر المفهوم البيئي للمسؤولية الاجتماعية الأكثر حداثة، وفي هذا يعرفها الكتاب الأخضر للاتحاد الأوروبي الصادر في 2001 على أنها: "الدمج الطوعي للاهتمامات والانشغالات البيئية والاجتماعية من قبل المؤسسات في نشاطاتها التجارية وفي علاقاتها مع أصحاب المصالح".²

وقد حاول الاتحاد الأوروبي تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال هذا التعريف وأكد في تعريف آخر على أن المسؤولية الاجتماعية هي: "سلوك يقوم على أساسه الشركات بتضمين الاعتبارات الاجتماعية والبيئية في نشاطاتها وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح بشكل طوعي".³

¹Carroll. A. B: Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct, BUSINESS & SOCIETY, Vol. 38No. 3, September 1999, P: 270.

²Alain C & Jean J : l'Enterprise responsable, édition : Organisation, 2003 p :45.

³ رسلان خضور، المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال، ندوة الثلاثاء الاقتصادية، الرابعة والعشرون حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سوريا، دمشق، 2011، ص6.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

وبالرغم من أن تعريفه الصادر سنة 2011 ألقى عبارة الطوعي إلا أنه حافظ واك على ضرورة تحقيق الانشغالات البيئية إلى جانب الانشغالات الاجتماعية، وجاء فيه أن المسؤولية الاجتماعية "دمج الانشغالات الاجتماعية، والبيئية، والأخلاقية، المتعلقة بحقوق الإنسان في نشاطاتها التجارية واستراتيجيتها"¹.

وفي هذا التعريف ركزت الهيئات العالمية على مختلف الأبعاد الاجتماعية والبيئية والأخلاقية، إلى جانب حماية حقوق الإنسان.

2- أهمية المسؤولية الاجتماعية:

أكدت العديد من الدراسات الحديثة على أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات خاصة مع تنامي دورها في الجانب الاجتماعي والبيئي، "وهي في الوقت نفسه لا تخلوا من فوائد اقتصادية واجتماعية آنية، تعود بالنفع المباشر والمحسوب على المنشأة التجارية بالإضافة إلى فوائدها المعنوية"².

حيث أجبر الوعي الاجتماعي المتزايد لدى المجتمع المدني قطاع الأعمال على المساهمة في التنمية المجتمعية بمختلف جوانبها، ومقاومة التحديات العالمية التي فرضتها العولمة، نتيجة التطور الصناعي والتكنولوجي الهائل.

وقد اتضح مما سبق ذكره أنه لا يمكن عزل المؤسسة عن محيطها الاجتماعي والبيئي الذي تعمل فيه، لأنها مرتبطة به ارتباطاً عضوياً ومعنوياً، ويحكم في هذا الارتباط عقد اجتماعي وهو بمثابة إلزام يحدد واجبات المؤسسة أو قطاع الأعمال اتجاه المجتمع، وهذا ما شجع العديد من المؤسسات على تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية نظراً لأهميتها البالغة

¹Toppinen, A & al: Standardizing Social Responsibility via ISO 26000: Empirical Insights from the Forest Industry, Sust. Dev. 23, 153–166 (2015), p: 154.

²علي بن إبراهيم النملة، العمل الاجتماعي والخيري التنظيم والتحديات . المواجهة ، بيسان للنشر والتوزيع، ط2، بيروت، لبنان، 2014، ص87.

الفصل الثالث ————— القيم وعلاقتها بمتغيرات الدراسة

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

وانعكاساتها الإيجابية على المؤسسة والمجتمع أو محيطها الخارجي، لأن "قيام المؤسسات بدورها اتجاه المسؤولية الاجتماعية يضمن إلى حد ما دعم جميع أفراد المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية، والاعتراف بممارستها والمساهمة في إنجاح خططها وأهدافها، علاوة على المساهمة في سد احتياجات المجتمع المتغيرة"¹.

وهذا ما تؤكده الكثير من الدراسات والبحوث على أن تبني المؤسسات وقطاع الأعمال للمسؤولية الاجتماعية يعود بالفائدة على كل من المؤسسة ومحيطها الخارجي حيث تساهم في "زيادة التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع، وإيجاد شعور بالانتماء من قبل الأفراد والفئات المختلفة، وتحقيق الاستقرار الاجتماعي نتيجة توفر مستوى من العدالة الاجتماعية، كما تعمل على تحسين نوعية الحياة في المجتمع وتحسين التنمية السياسية انطلاقاً من زيادة مستوى التثقيف بالوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد والمجموعات والمنظمات والمساهمة في تعزيز صورة المنظمة بالمجتمع، وبالتالي مردودات إيجابية لها وللعاملين فيها"².

هذا بالنسبة لأهمية المسؤولية الاجتماعية للمجتمع، أما بالنسبة للمؤسسة فإن تبني المسؤولية الاجتماعية يساهم في تحسين صورتها وتعزيز سمعتها التي تعتبر "من أهم الأصول غير الملموسة للمؤسسة ونشاطات المسؤولية الاجتماعية لها تأثير قوي على بناء سمعة جيدة للمؤسسة وزيادة ولاء الزبون"³.

¹ ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2010، ص

² الغالي طاهر محسن منصور، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص526.

³ Komodromos M & Melanthiou Y: Corporate Reputation Through Strategic Corporate Social Responsibility: Insights From Service Industry Companies, Journal of Promotion Management, 20:4, (2014), p: 472.

(العلاقات الاجتماعية، الانتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

وقد "بينت دراسة في الدنمارك لأكثر من 30 مؤسسة أن الدافع الأساسي لتبني المسؤولية الاجتماعية هو تحسين الصورة".¹

كما تستغل المؤسسات فكرة المسؤولية الاجتماعية "كطريقة للتميز، من خلال قدرتها على طرح منتجات، خدمات جديدة تدرج الاعتبارات البيئية والاجتماعية الجديدة مثلا السيارة الكهربائية، المنتجات الغذائية العضوية... الخ".²

وهذا ما يكسبها الميزة التنافسية، والملاحظ أن معظم المؤسسات التي تتبنى المسؤولية الاجتماعية في سياستها غالبا ما تحصل على معاملة تفضيلية من طرف الحكومات، وهو ما يفتح لها الأبواب والمجال لتحقيق أهدافها عن طريق تعزيز مكانتها لدى البنوك وشركات التأمين، وغيرها من المتعاملين "بل إن بعض الجهات الحكومية تعمد إلى تحويل الشروط الجزائية على المقاولين إلى تنفيذ مشروعات تنمية اجتماعية صغيرة يؤديها المقصرون في تنفيذ بنود العقود لمصلحة اجتماعية، بدلا من الغرامات المالية التي تأخذ دورة طويلة، قد لا يعود مردودها على طبيعة العمل المنفذ مباشرة".³

هذه بعض النقاط الأساسية فيما يخص أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، إضافة إلى كونها "تساهم في التوظيف والاحتفاظ بالكفاءات، إضافة إلى توليدها روح الفخر والانتماء للمؤسسة، كما أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية تساهم في زيادة الرضا الوظيفي لدى العمال"⁴

¹Morsing M & al: The 'Catch 22' of communicating CSR: Findings from a Danish study, Journal of Marketing Communications, 14:2, (2008): p: 99.

²Crittenden V . L & al :Implementing global corporate citizenship: An integrated business framework, Business Horizons 54, (2011) ,p:451.

³على بن إبراهيم النملة ، المرجع السابق، ص81.

⁴Bauman Ch. W & Skitka L: Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction, Research in Organizational Behavior .11. 02 (2012), p: 15.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

"الثقافة التنظيمية، الالتزام التنظيمي وتخفيض معدل الدوران"¹.

ويتضح لنا من خلال ما تم تناوله أن هناك علاقة بين تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية (ممارساتها الاجتماعية) في شكل أنشطة اقتصادية اجتماعية... الخ، وتحقيق أهدافها المرغوبة، حيث تظهر انعكاسات تبني المسؤولية الاجتماعية في الأثر الإيجابي على أداء المؤسسة وتعزيز مكانتها في سوق العمل بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

3-العلاقة بين القيم المهنية والمسؤولية الاجتماعية:

لقد أكدت الكثير من الدراسات والبحوث على دور المسؤولية الاجتماعية في خلق التوافق ما بين أهداف المؤسسة وقيم المجتمع الذي تعمل فيه، وهذا ما يدل على العلاقة الجدلية النشطة بين القيم والمعايير السائدة في المجتمع والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات حيث كلما تماشت أهداف المؤسسة مع قيم المجتمع أدى ذلك لتعزيز مكانتها فيه، وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والتوافق، وكلما تصادمت معها كانت النتيجة الحتمية صراع وتناقض واللاتوافق.

وقد جاء في بعض التعاريف للمسؤولية الاجتماعية ذات البعد الفلسفي "أن التعبير عن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يكون من خلال السلوك والقيم الشخصية لمسيري المؤسسة، والتي تتميز بمجموعة من القيم القائمة على مبدأ (ما هو جيد للمؤسسة جيد للمجتمع) باعتبار الربح الهدف الأول والأخير للمؤسسة وهو منفعة للمجتمع"².

ويتضح لنا أن كل مضمين التعاريف السابقة اتفقت على أهمية البعد القيمي والأخلاقي في تبني المسؤولية الاجتماعية، ويرجع ذلك للدور الذي تلعبه القيم على المستوى

¹lee . k y & al : the impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: a perspective of service employees, international journal of hospitality management31 (2012) ,p:747.

² ضيافي نوال: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، المرجع السابق، ص16.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

الفردى للأشخاص كعمال داخل المؤسسة، وأيضاً للثقافة التنظيمية التي تتبناها المؤسسة والتي هي منظومة قيمة تلتزم بها المؤسسة داخلياً اتجاه بيئتها الداخلية، وخارجياً اتجاه محيطها الخارجي.

ولتحقيق التوافق داخل أي مؤسسة يجب مراعاة تقيق التماثل بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، حيث أشار (kiranno) إلى أنه "هناك تماثل بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية إذ أن حركة المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا إحدى جوانب منهج شامل لأخلاقيات العمل، ويمكن القول أن أخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال اتجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح، وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي، في ضوء المعايير السائدة في المجتمع، بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده.

هناك علاقة متداخلة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، إذ أن أولوية الكفاءة في تعظيم موارد المؤسسة من أرباح وما شابه ذلك كان في المرحلة الأولى، في حين نرى أن المرحلة الثانية كان التركيز على المسؤولية الاجتماعية في الأدبيات الإدارية إلى جانب التأكيد على الكفاءة ومن ثم الانتقال إلى التركيز على أخلاقيات الإدارة، إلى جانب المسؤولية الاجتماعية والكفاءة. إذن يمكن القول أن هنالك تداخل كبير بين المفاهيم وبالتحديد بدايات ممارسة شكل من أشكال المسؤولية الاجتماعية من خلال الاهتمام بظروف وبيئة العمل، ونوعيتها، وهكذا أصبح للمسؤولية الاجتماعية بعد أخلاقي جعلها تتداخل مع أخلاقيات الإدارة بصفة عامة.

(العلاقات الاجتماعية، الإنتماء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

فالمسؤولية الاجتماعية التي تتمثل ببعد رسمي ضمن القانون من جانب يكون لها بعد أخلاقي من جانب آخر، يتمثل في الالتزام بالمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن النزعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض¹.

ومن منطلق أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر المؤسسات وحدات اجتماعية تتفاعل مع المجتمع بالاستجابة لحاجاته وتلبية متطلبات أفرادها، وأن مفهوم المسؤولية الاجتماعية ليس له تعريف محدد وشامل ولا يزال في إطاره الأدبي والمعنوي، فإن ذلك يقيه دون قوة إلزامية ذات طابع قانوني، يبل تظل الصبغة الطوعية جوهر المسؤولية الاجتماعية.

ويبقى التصرف الأخلاقي والمسؤول اجتماعيا لدى المسيرين هو المتحكم في تبني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وينبغي القول أن هذا التصرف والسلوك للمسيرين ينبع من قيمهم المستمدة من المجتمع والمنظومة القيمية السائدة داخل المؤسسات.

¹ ضيائي نوال، المرجع السابق، ص26.

(العلاقات الاجتماعية، الإلتناء التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية)

خلاصة:

تعد العلاقات الاجتماعية ضرورة حياتية وشرطية في حياة الإنسان، كما هو الحال بالنسبة للحس بالانتماء والانتساب لأي جماعة أو كيان إنساني أو اجتماعي وما يلحقهما من مسؤولية اجتماعية اتجاه المجتمع، وفي ضوء ما تم التطرق إليه في هذا الفصل يمكن القول أن هناك علاقة تبادلية تربط القيم بالعلاقات الاجتماعية والانتماء التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية وتتعدى ذلك للحتمية الاجتماعية التي تفرضها على الإنسان في واقعنا المعيش.



الفصل الرابع

التعريف بميدان الدراسة
وخصائص أفراد العينة



تمهيد:

لقد أصبحت الدراسة الميدانية أهم القواعد الأساسية التي تستعمل في جمع البيانات والمعلومات الدقيقة حول الظاهرة الاجتماعية في الدراسات السوسولوجية، وتعد البحوث الميدانية في العصر الحالي أكثر البحوث العلمية مصداقية وواقعية من نظيرتها النظرية، كما أن الدراسة الميدانية هي طريقة رئيسة لتعزيز ما جاء في الدراسة النظرية من طرح وكذلك أداة للتحقق من صحة فرضيات الدراسة، ولأجل ذلك قمت بتخصيص هذا الفصل، الذي يقوم على التعريف بميدان الدراسة وخصوصيات أفراد العينة من خلال تحديد مجالات الدراسة المكانية والزمانية والبشرية، قصد وضع حدود واضحة المعالم للدراسة.

أولاً- التعريف بميدان إجراء الدراسة ومجالاته:

1-المجال المكاني:

1-1- التعريف بولاية برج بوعريريج:

- الموقع الإداري والجغرافي: ولاية برج بوعريريج (عاصمة البيان) من ولايات الهضاب العليا تقع في إقليم الشرق الجزائري،استحدثت عقب التقسيم الإداري بموجب قرار لسنة 1984م تحت رقم (34) في تصنيف الولايات،مقسمة إداريا إلى عشرة (10) دوائر وأربعة وثلاثون (34) بلدية. أهلها موقعها الاستراتيجي أن تكون بوابة للشرق الجزائري ومحور رئيسي يربط وسط البلاد بشرقها من خلال الطريق الوطني رقم 05. كما أنها تعتبر كهمزة وصل بين الشرق والغرب الجزائري وهذا لمرور الطريق السيار شرق غرب على ترابها، وتبعد عن العاصمة بجوالي 230 كلم وتقدر مساحة الولاية بـ: 3920.42 كلم وعدد سكانها بـ: 676213 نسمة، وأما حدودها الإدارية مع الولايات فهي على النحو التالي:

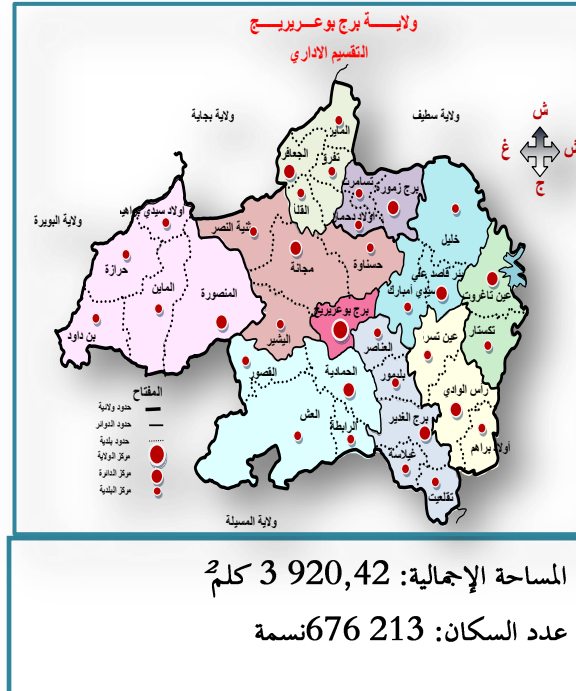
- من الجهة الشرقية: ولاية سطيف
- من الجهة الغربية: ولاية البويرة
- من الجهة الشمالية: ولاية بجاية
- من الجهة الجنوبية: ولاية المسيلة.¹

¹ الخلية الجوارية للتضامن، الخريطة الاجتماعية لولاية برج بوعريريج ، وكالة التنمية الاجتماعية، وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة، سنة 2015، ص4.

الجدول رقم: (01) يمثل توزيع الدوائر والبلديات لولاية برج بوعريريج

الدائرة	البلديات التابعة لها
برج بوعريريج	برج بوعريريج
برج غدير	برج غدير- غيلاسة-تقلعيت-بليمور - العناصر
مجانة	مجانة -حسناوة- ثنية النصر -الأشير
الحمادية	الحمادية - الرابطة - العش - القصور
منصورة	منصورة - أولاد سيدي براهيم - حرازة - بن داود
راس الوادي	راس الوادي - أولاد براهيم - عين تسرة
بئر قاصد علي	بئر قاصد علي - خليل - سيدي مبارك
جعافرة	جعافرة -المالين- تفرق - القلة
برج زمورة	برج زمورة - تسامرت - أولاد دحمان
عين تاغروت	عين تاغروت - تكستار

الشكل رقم (05): يمثل الخريطة الإدارية لولاية برج بوعريريج.



المصدر: وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة وكالة التنمية الاجتماعية

1-2- التضاريس والمناخ:

أ- التضاريس: تقع ولاية برج بوعريريج على مرتفعات هضاب شرق البلاد حيث تتميز تضاريسها بالتباين الواضح بين مختلف الجهات مشكلة ثلاث مناطق كبرى:

– منطقة الهضاب العليا: تمتد من سلسلة البيان غربا إلى سد عين زادة شرقا يحدها من الشمال مرتفعات ثنية النصر و برج زمورة ومن الجنوب جبال المعاضيد والتي يميزها الطابع الفلاحي.

– المنطقة الجبلية: تشكل المنطقة الجبلية لشمال الولاية من سلسلة البيان التي تمتد من أولاد سيدي إبراهيم غربا إلى برج زمورة شرقا وسلسلة الجبال الجنوبية برج الغدير ورأس الوادي.

– المنطقة السهلية: تشكل الجنوب الغربي للولاية وهي عبارة عن أراضي خفيفة ذات طابع فلاحي ورعوي يعبر في جزء منها الواد لخضر الشيء الذي يساعد على زراعة الخضروات والأشجار المثمرة.

ب- المناخ: مناخ الولاية عموما ضمن نطاق المناخ القاري بكل خصائصه فهو حار جاف صيفا وبارد قليل الأمطار شتاء حيث تصل درجة الحرارة في فصل الشتاء إلى تحت الصفر في المرتفعات الشمالية (بلدية جعافرة) مما يؤدي إلى انقطاع الطرقات وصعوبة في المرور خاصة على الطريق الوطني رقم 05، بينما في فصل الصيف فتغلب عليه الحرارة التي تصل إلى 40 درجة في مدينة البرج وجنوب الولاية.¹

– الشبكة الهيدروغرافية: برج بوعريريج بقلة الأهمار الكبيرة وضعف شبكة المجاري المائية، فهي على شكل مسيلات أو روافد تشكل أودية صغيرة داخلية والتي تتوفر على كمية من المياه في فصل الشتاء الممطر وتجف معظم الأيام الباقية من السنة وفائدتها قليلة من حيث السقي. وأهم وادي في تراب الولاية هو واد القصب الذي ينبع من مرتفعات جبل مرسيان شمال

¹ الخلية الحوارية للتضامن، الخريطة الاجتماعية لولاية برج بوعريريج، المرجع السابق، ص5.

مدينة البرج ويصب في سد القصب جنوبا بولاية مسيلة طوله يزيد عن 50 كلم ويوجد واد آخر له أهميته يسمى الوادي الأخضر الذي يتشكل من روافد بليمر و برج الغدير شرقا ويلتقي في مساره نحو الغرب بواد القصب في حدود بلدية العش كما يوجد وادين واد برج الغدير وواد مسيسين ببلدية المنصورة وهناك أودية أخرى صغيرة قليلة الأهمية مثل وادي الشعير، واد القصر، وادي مخمرة و وادي لاشبور وهي تقطع الطريق الوطني رقم 05 وتوجد مجموعة أخرى من الأودية مثل وادي خليل الذي يلتقي بوادي بولحاف و وادي عين تاغروت الذي يأتي من ينابيع برج الغدير مثله مثل وادي بوسلام الذي يشكل الحدود الطبيعية بين ولايتي برج بوعريريج وسطيف حيث يصبان في سد عين زادة الذي تقدر طاقته التخزينية بـ 125 مليون م³، حيث يزود عدة بلديات بالمياه الصالحة للشرب ويمون أيضا المدن المجاورة كمدينة العلمة، ومدينة سطيف، يستغل هذا السد في سقي الأراضي الفلاحية، وهو يلعب دورا حيويا في المنطقة، خصوصا أن الولاية تعرف بطابعها الفلاحي.¹

3-1- نبذة تاريخية عن ولاية برج بوعريريج:

يعود أصل تسمية البرج إلى عهد الأتراك العثمانيين حيث استعمل لفظ - البرج - بشكل واسع على المناطق المرتفعة المطلة على مختلف الجهات المجاورة المخصصة للحراسة والمراقبة، أما بوعريريج تختلف حوله الروايات وأهمها أن هناك أسطورة تربط التسمية بالحارس التركي في مكان البرج (القلعة) الذي كان يضع فوق رأسه خوذة نحاسية بها ريش على شكل عروج الديك، حيث كان الناس يطلقون على البرج في البداية اسم برج بوعروج ثم مع مرور الزمن تحول إلى تصغير باسم - برج بوعريريج.²

¹ الخلية الحوارية للتضامن، الخريطة الاجتماعية لولاية برج بوعريريج، المرجع السابق، ص.

² المرجع نفسه، ص7

ومدينة برج بوعريريج يعود تأسيسها الحقيقي إلى القرن السادس عشر وبالضبط سنة 1552 عندما حل بها القائد العثماني (محمد حسن باشا) واتخذ منها برجا عسكريا ثم بدأت تتوافد على المنطقة القبائل المجاورة وبدأت المدينة في الظهور، بالرغم أن بعض الدراسات أظهرت بعض الجذور لمدينة غارقة في أيام العصر الروماني وحتى الحجري وذلك حسب الشواهد الأثرية الموجودة بالإقليم ومنها منطقة الحمادية، العش، تحمامين، الأشير، برج بوعريريج، بليمور برج الغدير " الزمالة " سيدي امبارك، راس الوادي، مجانة وبرج زمورة. وتمثل هذه البقايا في قطع حجر الصيوان "السيلاكس" وبعض الأسلحة المصنوعة من الحجر وأواني ونقود من الجحر والفضة وكذا بعض النقوش والكتابات التي تدل على مرور الإنسان البدائي بالمنطقة. ونظرا لكون المنطقة ذات طابع زراعي مع وفرة المياه جلبت إليها أطماع الرومانيين الذين شكلوا بها قلاع وحصون وأماكن لتخزين المنتجات الفلاحية التي تصدر إلى روما. ومن أهم المدن الرومانية في المنطقة نجد الحمادية التي كانت تسمى بالرومانية "إكويزيتو" حيث عُثر على فسيفساء وكذا آثار لكنيسة مسيحية بالإضافة إلى آثار أخرى ببرج الغدير، بليمور، مجانة، سيدي امبارك وبئر عيسى، إلى أن ظهر نور الإسلام بالمنطقة بداية من القرن الأول الهجري ودخول السكان الأصليين الأمازيغ في الإسلام الذي عم ربوع هذه المنطقة ترك آثارا بها، أقدمها جامع تسامرت (قرية تيزي) يعود إلى القرن الثالث الهجري ومن أهم الآثار العثمانية أيضا قلعة المراقبة الموجودة بمركز مدينة البرج ويعرف اليوم باسم برج المقراني. وأثناء الفترة الاستعمارية انتفض أبناء برج بوعريريج في وجه الاستعمار الفرنسي عبر كامل المراحل التاريخية ففي 16 مارس 1871 حاصر الحاج محمد المقراني الوجود الاستعماري بالبرج معلنا بذلك انطلاق المقاومة الوطنية التي باركها الشيخ الحداد فاتسع نطاقها لتشمل كل من جهات الوطن بعد استشهاد الحاج محمد المقراني واصل أخوه بومزراق المقاومة إلى غاية القبض عليه، لكن التصميم على التحرير الوطن استمر من خلال الحركات الوطنية إلى انطلاق الثورة التحريرية الكبرى عام 1954، وبلغ شهداء إقليم الولاية إبان الثورة 3700 شهيدا مسجلين رسميا وربما أكثر.

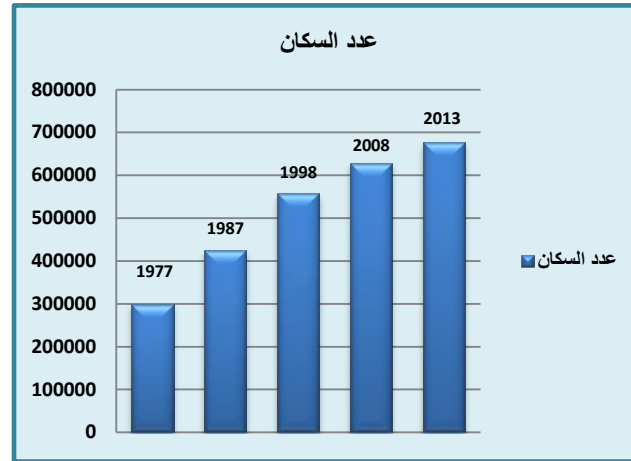
1-4- الجانب الديموغرافي:

أ- حركة السكان:

الجدول رقم: (02): يمثل إحصاء السكان لولاية برج بوعريريج من سنة 1977م إلى سنة 2013م.

السنة	عدد السكان
إحصاء 1977	299181
إحصاء 1987	424828
إحصاء 1998	556478
إحصاء 2008	628475
2013	676 213

الشكل رقم (06): يمثل المخطط البياني لعدد السكان بولاية برج بوعريريج



المصدر: وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة وكالة التنمية الاجتماعية

حسب ما هو موضح في الجدول والرسم البياني نلاحظ أن عدد سكان الولاية لسنة 1977م كان 299181 نسمة و424828 نسمة في سنة 1987م، ليعرف ارتفاعا كبيرا في سنة 1998م والتي كان بها عدد السكان 556478 نسمة بمعدل نمو طبيعي ما بين 2.51% و1.30%. ووصل إلى 628475 نسمة حسب إحصاء 2008م و676 213 نسمة خلال سنة 2013م بمعدل نمو طبيعي سنوي ما بين 2.00% و2.25%.

ب- القدرات الاقتصادية:

-شبكة الطرقات:

يمر عبر تراب ولاية برج بوعريريج الطريق السيار بمسافة 92 كلم والمزود بعدة مداخل ومخارج فرعية بالبلديات التالية المهير، اليشير، البرج وعين تاغروت و53 طريق وطني يقطع 21 بلدية ويصل طول مسافته إلى 304.22 كلم، أما الطرق الولائية فعددها 13 ومسافتها 297.5 كلم. وهناك أربع بلديات لا يقطعها الطرق الوطنية ولا الولائي وهي: أولاد براهيم، الرابطة، تفرق والقلة.

كما أن البلديات التي تملك مسافة كبيرة من الطرقات والتي تفوق 100 كلم هي: برج بوعريريج، مجانة، رأس الوادي، الحمادية، العش، المنصورة، ثنية النصر.

فبالرغم من طول الشبكة التي تزخر بها الولاية إلا أننا نلاحظ أن معظم الطرقات تحتاج لترميم من الحالة السيئة التي آلت إليها بسبب عامل الطبيعة وللعامل البشري.

-الفلاحة:

تعتبر ولاية برج بوعريريج ذات طابع فلاحي لامتلاكها قدرات فلاحية كبيرة تتمثل في 245754 هكتار أراضي فلاحية من بين 392 252 هكتار من المساحة الإجمالية

للولاية وبالتالي تمثل نسبة 62.65% وباقي الأراضي عبارة عن أحراش وغابات وأراضي مبنية.

ومن بين الأراضي الفلاحية هناك 186600 هكتار أراضي فلاحية مستغلة ولها مساحات كبيرة تتمركز في الجهة الشرقية الوسطى ومنها بلدية مجانة بـ 11176 هكتار خليل 10668 هكتار، عين تسرة 9353 هكتار وتكستار بـ 9301 هكتار، وأراضي بور تقدر بـ 48598 هكتار نستطيع استغلالها بعد تصليحها.

أما الأراضي غير المنتجة والتي لا يمكن استصلاحها مثل الأودية والمناطق الصخرية فمساحتها 10556 هكتار.

-الصناعة:

تعتبر ولاية برج بوعريريج كقطب صناعي بامتياز لامتلاكها لمنطقة صناعية ضخمة تتوفر على عدة وحدات صناعية عمومية وخاصة حيث نجد سيطرة مطلقة للوحدات الصناعية الخاصة التي وصل عددها إلى 54 مصنع من أهمها مصانع الالكترونيات التي من خلالها أصبحت الولاية تسمى بالمدينة الالكترونية، كما توجد مصانع مختلفة وهامة منها مصانع مواد التجميل، البلاستيك، الحلويات، العجائن، الحليب ومشتقاته وبعض المؤسسات الصناعية والمتوسطة عبر بلديات الولاية.

أما المؤسسات الصناعية التابعة للدولة فعددها 06 مصانع وهي قليلة جدا من منتجاتها الدقيق الفرينة، الألبسة، أدوات السقي، التبغ، قارورات غاز البوتان.

ج-التعريف بالمؤسسة الوطنية للسقي الزراعي:

أجريت الدراسة بالمؤسسة الوطنية الأنابيب ووسائل الري عن طريق الرش التي توجد بالمنطقة الصناعية لولاية برج بوعريريج.

تعتبر الشركة الوطنية للسقي الزراعي التابعة لمجمع أنابيب من أهم المنشآت الصناعية في الجزائر نظرا للدور الذي تلعبه في التنمية والتسيير. وهذا بغرض الدفع من شأن القطاع الصناعي والوصول إلى استراتيجية مثلى ومواجهة اضطرابات المحيط المتعاقبة.

-نبذة تاريخية عن المؤسسة الأم:

بعد إعادة هيكلة المؤسسة الأم الحديد والصلب التي كانت تابعة لوزارة الصناعة الثقيلة. انفصلت عنها عدة شركات من بينها المؤسسة الوطنية للأنابيب وتحويل المتوجات المسطحة.

أنشئت هذه المؤسسة بموجب قرار وزاري رقم: 83/627 المؤرخ في 1983/11/05، مقرها الاجتماعي المنطقة الصناعية بالرغاية - ولاية الجزائر-، ولها عدة أقسام عبر التراب الوطني من بينها شركة الأنابيب ووسائل الري عن طريق الرش التي توجد بالمنطقة الصناعية لبرج بوعريريج.

وبعد إعادة الهيكلة أصبح مجمع أنابيب يتكون من عدة فروع موزعة عبر التراب الوطني (الرغاية، وهران، غرداية، تبسة و برج بوعريريج) ولكل منها منتجاتها الخاصة.

-تعريف شركة السقي الزراعي:

هي شركة عمومية اقتصادية تختص في صناعة الأنابيب وملحقاتها ذات أقطار مختلفة. بدأت أشغال بنائها بموجب قرار وزاري رقم: 87/675 المؤرخ في: 1987/10/21م، من طرف مؤسسة كوسيدار ومكتب دراسات سيدام وانتهت الأشغال بها سنة 1989م، حيث تم تجهيزها من طرف مؤسسة نمساوية (بور). بدأت في الإنتاج سنة 1990م.

وبعد الاجتماع الذي تم على مستوى مجمع أنابيب بالرغاية في 2000/10/10م أصبحت الشركة في شكل شركة ذات أسهم سنة 2001م.

تقع الشركة جنوب برج بوعريريج بالمنطقة الصناعية. حيث تتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ: 11 هكتارا رقم سجلها التجاري 462655. يبلغ رأس مالها 1.687.780.000.00 دج كما تبلغ الطاقة الإنتاجية لهذه الوحدة 31 ألف هكتار موزعة كالتالي.

- 11000 هكتار حديد مكلفن.

- 10000 هكتار ألنيوم + صناعة محاور الرش بمختلف طاقات السقي.

2- المجال البشري عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

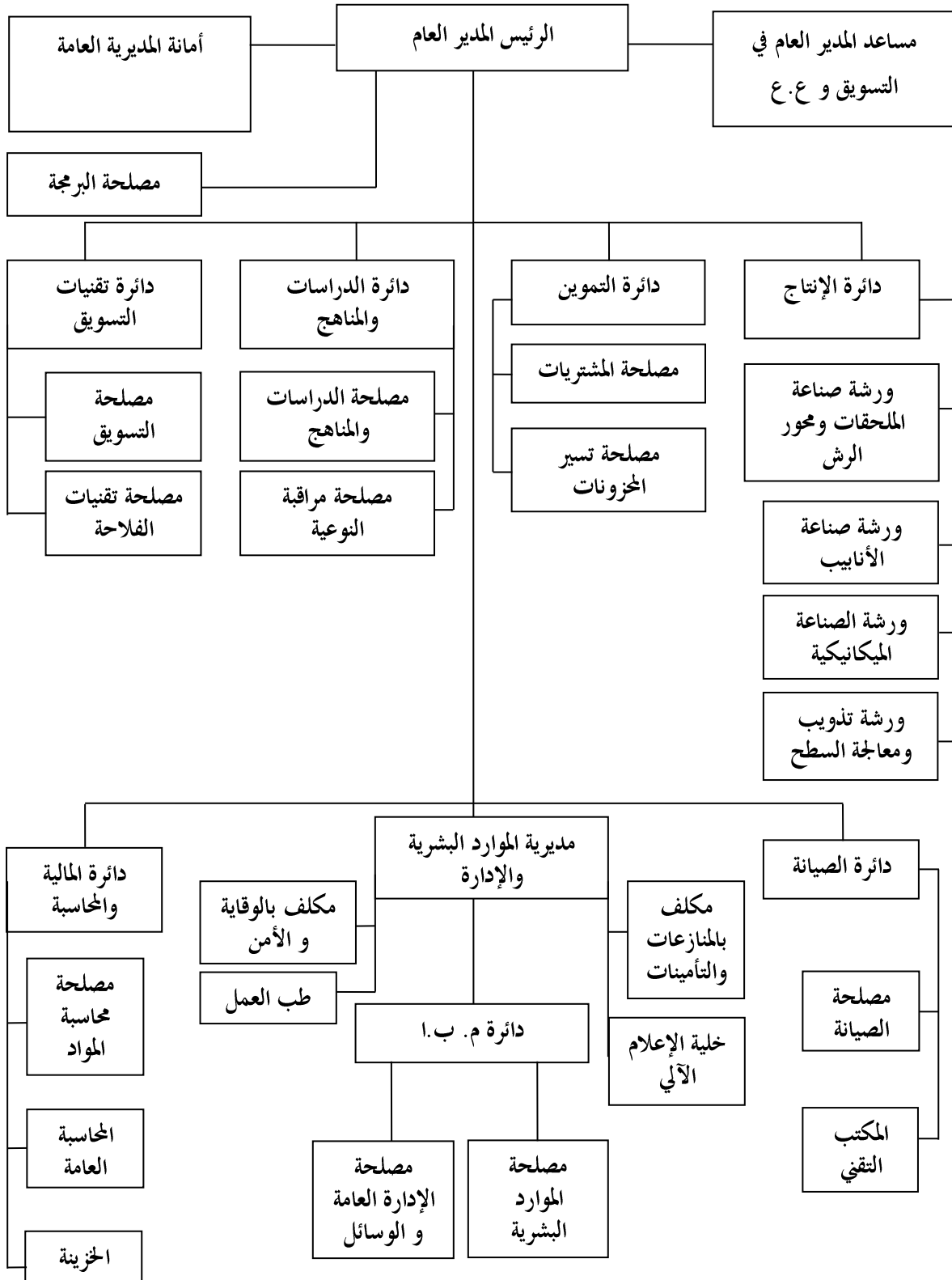
2-1- المجال البشري:

تعتمد شركة الأنابيب ووسائل الري عن طريق الرش على طاقة من الموارد البشرية من أجل تنفيذ مهامها ونشاطاتها وضمان السير الحسن لمختلف مصالحها، حيث تشكل التركيبة البشرية للمؤسسة من 194 عاملا، منهم 86 دائما و108 مؤقتا، موزعين على النحو التالي: - 55 إطار منهم 16 مؤقت.

- 20 عاملا ماهرا منهم 05 مؤقت.

- 119 عون تنفيذ منهم 87 مؤقت

الشكل رقم (07): يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب و وسائل الري عن طريق الرش

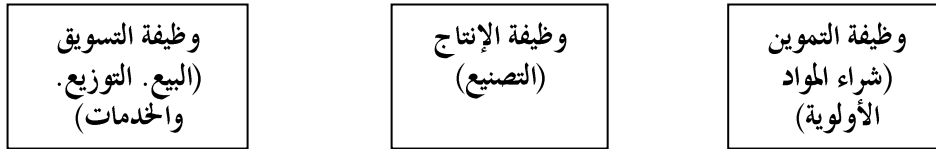


المصدر: مديرية الموارد البشرية والإدارة، وحدة الأنابيب وعتاد السقي بالرش برج بوعريريج

أ- مهام ونشاطات المؤسسة:

تقوم الشركة الوطنية للسقي الزراعي كأى مؤسسة صناعية على مبدأ. التصنيع- التوزيع- الخدمات. ومن منطلق هذه الوظيفة تشكيل حلقة وصل بين هذه الوظائف في إطار ثلاثي الأبعاد مبينة في الشكل.

الشكل رقم (08): يمثل المهام التي تقوم عليها المؤسسة (تصنيع، التوزيع، الخدمات)



المصدر: مديرية الموارد البشرية والإدارة، مؤسسة الأنابيب ووسائل الري عن طرق

الرش

تقوم هذه المؤسسة على صنع عتاد الري الحديث و المتمثل في الأنابيب ذات أقطار مختلفة منها. 0152.0127.0102.089.076.050 ملم بطول يبلغ 06 متر من الفولاذ المكلف والألمنيوم بالإضافة إلى مختلف ملحقاتها (الوصلات.....). كما تقوم بصنع وتركيب الرشاشات بمختلف أنواعها بالإضافة إلى تركيب المحور الذي يستعمل لسقي المساحات الكبيرة.

- من مميزات هذا العتاد أنه سهل التركيب مع أحدث تقنيات السقي.

ب- أهداف المؤسسة : إن الهدف الرئيسي للشركة هو وضع كافة أنظمة السقي المعروفة حالياً في متناول الجميع (الأنابيب، الوصلات، المرشات، نظام السقي بالجاذبية، نظام السقي في البيوت البلاستيكية). والتي بواسطتها استطاعت تشجيع الفلاحين وتحفيزهم على استعمال تقنيات الرش من أجل تطوير القطاع الفلاحي والحفاظ على الثروة المائية من جهة ورفع المقدار المبيعات من جهة أخرى.

وتسعى هذه الشركة في إطار مخطط التنمية إلى:

- تغطية حاجات السوق بعتاد السوق لمختلف الأنظمة.
 - تحسين و تطوير القطاع الفلاحي في ما يخص تقنيات الري.
 - تحقيق الأرباح بما يهدف إلى توسيع النشاط و توفير مناصب شغل جديدة.
 - توفير منتج ذو جودة عالمية لتغطية الاحتياجات المحلية و مواجهة الاستيراد.
 - التوجه إلى الأسواق العالمية و تمثيل الجزائر في الخارج.
- وكانت تعمل الشركة وتسعى للحصول على شهادة المنظمة الدولية للمواصفات (ايزو للحدودة). وتم الحصول عليها سنة 2003.
- أما تمثيل الجزائر عالميا فتسعى المؤسسة إلى غزو أسواق أخرى على غرار ليبيا والعراق (قبل الاحتلال).

2-2- عينة الدراسة و طريقة اختيارها:

أ-العينة : تعتمد البحوث الاجتماعية وعلم الاجتماع على الخصوص على طرق رياضية من أجل الاستدلال على دقة النتائج التي يتحصل عليها الباحث في دراسة ظاهرة ما، ويرجع ذلك لكون الطرق الاحصائية تضيف على البحث السوسولوجي موضعية أكثر، فالبحث ليس دائما بدراسة المجتمع الكلي وإلا أصبح البحث مستحيلا، خصوصا في المجتمعات ذات الحجم الكبير، ولكن بالاستعانة بعينات بحثية نصل إلى الدقة العلمية، ولهذا فإن مرحلة أخذ عينة من مجتمع البحث وتحديدتها تعتبر مرحلة حاسمة في البحث السوسولوجي، فكلما كان الباحث حذرا في تمثيل هذا المجتمع كلما كانت النتائج أكثر اقترابا لأرض الواقع.

واستنادا إلى طرق المعاينة المتبعة قام الباحث باختيار عينة البحث كالتالي:

تشغل المؤسسة مجال الدراسة حاليا 194 عاملا، منهم 86 دائما و108 مؤقتا، موزعين على النحو التالي:

- 55 إطار منهم 16 مؤقت.

- 20 عاملا ماهرا منهم 05 مؤقت.

- 119 عون تنفيذ منهم 87 مؤقت

ولقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية من كل الدوائر والمصالح نسبتها 50%.

الجدول رقم: (03): يمثل توزيع الدوائر والمصالح على مستوى المؤسسة.

عدد العمال	المصلحة	عدد العمال	الدائرة
05	المصلحة العامة	05	الدائرة العامة
03	مصلحة الموارد البشرية	12	دائرة الموارد البشرية
04	مصلحة الإدارة العامة والوسائل		
05	مصلحة المستخدمين		
07	مصلحة الدراسات والمناهج	15	دائرة الدراسات والمناهج
08	مصلحة مراقبة النوعية		
03	مصلحة محاسبة المواد	06	دائرة المالية والمحاسبة
02	المحاسبة العامة		
01	الخزينة		
05	مصلحة المشتريات	09	دائرة التموين
04	مصلحة تسيير المخزونات		
04	مصلحة التسويق	12	دائرة تقنيات التسويق
03	مصلحة تقنيات الفلاحة		
05	مصلحة الشحن		
20	مصلحة الصيانة	28	دائرة الصيانة
03	المكتب التقني		
05	ورشة الصناعة الميكانيكية		
29	ورشة صناعة الأنابيب	107	دائرة الإنتاج
45	ورشة صناعة الملحقات ومحور الرش		
32	ورشة تدوير ومعالجة السطح		
194		194	المجموع

ب- اختيار العينة:

قمنا باختيار عينة عشوائية طبقية من كل الدوار حسب ما هو مبين في الجدول الآتي:

المعينة احتمالية ← مجتمع البحث معروف

الصنف: طبقية ← يتحكم فيها التخصيص

طبقية عشوائية ← عدم وجود القائمة الإسمية

النسبة ← تم اختيار نسبة 50% من كل دائرة

الجدول رقم: (04): يمثل كيفية اختيار العينة.

عدد مفردات العينة	عدد العمال	الدائرة
03	05	الدائرة العامة
06	12	دائرة الموارد البشرية
08	15	دائرة الدراسات والمناهج
03	06	دائرة المالية والمحاسبة
05	09	دائرة التمويل
06	12	دائرة تقنيات التسويق
14	28	دائرة الصيانة
53	107	دائرة الإنتاج
98	194	المجموع

3-المجال الزمني:

بعد التوفيق من الله في مسابقة الدكتوراه وفتح باب من أبواب البحث العلمي والأكاديمي لما بعد التدرج، واستيفاء كل شروط الالتحاق بهذا الطور التكويني من تسجيل والتزام ... قمنا بعدة جلسات مناقشة مع الأستاذ المشرف ، والتي على أساسها تم اختيار موضوع البحث، بعدها قمنا بزيارة العديد من المؤسسات الاقتصادية على مستوى ولاية برج بوعريريج، حيث وقع الاختيار على الشركة الوطنية للسقي الزراعي بذات الولاية والمعروفة بشركة أنايب قصد إجراء الدراسة الميدانية، ويرجع هذا الاختيار لعدة أسباب نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: كونها قطاع عمومي ولديها تاريخ في الصناعة الوطنية وتمتع بسمعة عالمية، كما أنها شهدت وسائرت معظم الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الدولة في الجانب الاقتصادي.

وكانت أول زيارة في سنة 2016 بمثابة الاتصال الأولي، وبعد الموافقة على طلب قبول الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة داومنا على هذه الزيارات الاستطلاعية للمؤسسة كلما سنحت لنا الفرصة، مع تسجيل العديد من الملاحظات التي ساعدتنا في ضبط التصور العام حول موضوع البحث، وبناء على المعلومات التي جمعها خلال هاته الزيارات تم ضبط أسئلة الاستمارة التي وزعت على العمال في الفترة الأخيرة للبحث الممتدة من سبتمبر 2017 إلى غاية جوان 2020.

ثانيا-منهج الدراسة وتقنيات البحث المستخدمة:

1-منهج الدراسة:

إن عملية اختيار المناهج العلمية في البحوث والدراسات السوسولوجية لا تكون من باب التفضيل الذاتي لدى الباحث بل إن طبيعة الدراسة، وكذا الإشكالية المدروسة هي التي تلزم الباحث اختيار منهج دون الآخر، وتتعدى ذلك إلى التحكم في أدوات جمع البيانات والتقنيات المستخدمة، فنجد من الباحثين من يستخدم منهج واحد ومنهم من يوظف أكثر من منهج حسب طبيعة الموضوع ودرجة تشعب الظاهرة المدروسة وتعقيدها، ومن هذا المنطلق نجد أن طبيعة هذه الدراسة (القيم الثقافية وأثرها على التنظيم في المؤسسة) والتي تتميز بالتعقيد بحكم ارتباطها بالإنسان الذي هو مزيج معقد بين المادية والروحانية، وكما أن القيم الثقافية بالنسبة له هي مؤشرات دالة على حدود حياته الثقافية والعملية (المهنية) فقد فرضت على الباحث تغليب استخدام وتغليب المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما وكيفا بالاعتماد على الوصف والتحليل الكمي للبيانات التي تم جمعها عن طريق الاستمارة ، والتفسير بصيغة علمية لأي ظاهرة أو مشكلة اجتماعية ، ويعرف بأنه : " طريقة لوصف الظاهرة وتصويرها كميًا وكيفيًا، وذلك عن طريق جمع المعلومات النظرية والبيانات الميدانية على المشكلة موضوع البحث، ثم تصنيفها وتحليلها والوصول إلى النتيجة"¹.

ويهدف كذلك إلى " توفير البيانات والحقائق عن مشكلة موضوع البحث بتفسيرها والوقوف على دلالاتها"².

¹ محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، الاسكندرية، مصر، 1985، ص80.

² الرفاعي حسين أحمد، مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية واقتصادية ، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، عمان، الأردن، 1996، ص122.

وباعتبار أنه لا يمكن إخضاع الظواهر الاجتماعية دائما للتكميم ومهما كانت دقة القياسات الكمية المستعملة في قياسها ستظل دائما محتفظة ببعدها الكيفي، فقد اعتمد الباحث أيضا على استخدام التحليل الكيفي لبعض البيانات التي تم جمعها من خلال تقنية الملاحظة

2-تقنيات البحث الميداني المستخدمة في الدراسة:

2-1-أدوات جمع البيانات:

تعد أدوات جمع البيانات أهم الوسائل في استقصاء الواقع الاجتماعي واكتشاف أبعاده، قصد تحقيق نوع من الإسقاط النظري والمعرفي على الميدان الواقعي لموضوع البحث وقد استخدمنا في هذا البحث العديد منها:

أ-الاستمارة:

إن المنطلق الأساسي لأي استمارة بحث ميداني في العلوم الاجتماعية يكون مبني على الأساس النظري المعرفي، الذي يحقق الترابط بين المنهج العلمي الذي تم اختياره لموضوع البحث، والواقع الاجتماعي والميداني للظاهرة المبحوثة، وتعرف الاستمارة بأنها: " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة، والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية، والقيام بمقارنات رقمية"¹.

هذا حسب موريس أنجرس، أما عمار بوحوش فيرى أنها: " مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول أجوبة الأسئلة الواردة فيها، وبواسطتها يمكن التوصل إلى

¹موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، تر: بوزيد صحراوي، كمال بوشرف،

سعید سعيون، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2004، ص204.

حقائق جديدة عن الموضوع او التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق¹.

وقد تم الاعتماد على هذه التقنية لأنها كانت الأنسب للاتصال بعدد كبير من الأفراد في وقت قصير، بهدف الحصول على معلومات دقيقة، أما إعداد وصياغة الأسئلة فقد كان بعد عدة خرجات استطلاعية واحتكاك مع العمال قصد الإلمام بالظاهرة موضوع الدراسة ونشير إلى أن استمارة البحث شملت أربع محاور وهي:

- البيانات الشخصية.
 - بيانات تتعلق بالقيم الاجتماعية وأثرها على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.
 - بيانات تتعلق بانتماء العامل وأثره على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.
 - بيانات تتعلق بالقيم المهنية وأثرها على المسؤولية الاجتماعية للعامل.
- وفيما يخص أشكال صياغة الأسئلة فقد تنوعت حسب طبيعة المؤشرات التي نريد قياسها وتكميمها أو وصفها، فقد تضمنت أسئلة مغلقة يقدر فيها المبحوث بدائل وخيارات محدودة، وتضمنت كذلك أسئلة مفتوحة بداعي ترك مساحة من الحرية للمبحوث بأن يقدم لنا إجابات تفصيلية دون ان نوجهه إلى إجابة معينة.

ب-الملاحظة:

من أهم التقنيات التي تستعمل في مجال البحث العلمي أيا كان نوعه، وتكمن فائدتها في جمع البيانات بطريقة سهلة، وكذلك وفقا ما تبدو عليه في الواقع أو الميدان، وتعرف

¹ عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات، مرجع سابق، ص66.

بأنها: " توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة، وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصه"¹.

ويعرفها إحسان محمد حسن بأنها: " تسجيل حوادث وقت حدوثها، كما أنها تتيح للباحث فرصة مراقبة المبحوثين عن قرب دون علمهم بعيدا عن التصنع"².
وأهم ميزاتها أنها تمتاز بصدق بياناتها وغزارتها، لأنها تكون قد جمعت في بيئتها الطبيعية، كذلك تفسح المجال أمام الباحث بصفته عضوا في الجماعة أن يلاحظ جوانب السلوك الخفية.

ج- السجلات والوثائق:

نقصد بها كل السجلات والوثائق التي يتم الحصول عليها من المؤسسة ميدان الدراسة، والتي يتم من خلالها تحديد المجال الجغرافي للدراسة، والمجال البشري، واكتشاف الكثير من الحقائق عند تتبع تاريخ نشأتها وتطورها، إضافة إلى أنها تساعد الباحث في تحديد عينة الدراسة.

¹ عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2001، ص81.

² إحسان محمد حسن: الأسس العلمية لمنهج البحث، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1986، ص28.

ثالثاً-التعريف بخصائص أفراد عينة الدراسة:

1-عرض وتحليل البيانات الشخصية:

1-1-البيانات الشخصية:

جدول رقم (05): الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
93.90	92	ذكر
6.10	6	أنثى
100.00	98	المجموع

القراءة الإحصائية:

يبين الجدول أعلاه إحدى خصائص عينة البحث وهي الجنس، حيث أن نسبة الذكور 93.90% أعلى من نسبة الإناث والتي تقدر بـ 6.10%، ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة والذي يتطلب مجهود عضلي وقوة بدنية كبيرة، وهو ما يجعل الذكور أكثر استقطاباً لهذه الأعمال، أما العنصر النسوي وعلى قلته مقارنة بالرجال فنجدته في الوظائف ذات الطابع الإداري.

جدول رقم (06): السن

النسبة %	التكرار	السن
22.4	22	من 20 إلى 30 سنة
58.2	57	من 31 إلى 40 سنة
16.3	16	من 41 إلى 50 سنة
3.1	3	من 51 إلى 60 سنة
100	98	المجموع

القراءة الإحصائية:

يوضح الجدول رقم (2) خاصية السن لأفراد العينة المبحوثة ، والتي تعتبر إحدى الخصائص الأساسية والمهمة إلى جانب خاصية الجنس في البحوث الميدانية. ويتضح لنا في الجدول أن النسبة الغالبة والعالية هي عنصر الشباب حيث نجد أن 58.2% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 31 إلى 40 سنة، تليها نسبة 22.4% لفئة السن من 20 إلى 30 سنة، 22.4% أعمارهم بين 20 و 30 سنة ، فيما نجد 16.3% أعمارهم بين 41 إلى 50 سنة، وفي الأخير نسبة 3.1% لفئة السن من 51 إلى 60 سنة.

جدول رقم (07): الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة %
أعزب	20	20.4
متزوج	78	79.6
مطلق	0	0
المجموع	98	100.00

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة 79.6% من مجموع أفراد عينة البحث هي فئة المتزوجين وتمثل الأغلبية، تليها فئة العمال العزاب بنسبة 20.4%، في حين تنعدم فئة المطلقين والأرامل.

جدول رقم (08): المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
0	0	لا يقرأ ولا يكتب
1.0	1	يقرأ ويكتب
2.0	2	ابتدائي
34.7	34	متوسط
27.6	27	ثانوي
34.7	34	جامعي
100.00	98	المجموع

القراءة الإحصائية:

يوضح الجدول أعلاه والخاص بالمستوى التعليمي أن أكبر نسبة هي 34.70 تمثلها كلا من فئتي ذوي المستوى متوسط وجامعي، تليها ذوي المستوى الثانوي بنسبة 27.6 ثم ذوي المستوى الابتدائي بنسبة 2.0 وفي الأخير الذين يقرؤون ويكتبون بنسبة 1.0.

جدول رقم (09): الوظيفة التي تشغلها

النسبة %	التكرار	الوظيفة التي تشغلها
54.1	53	عامل
45.9	45	إداري
100.00	98	المجموع

القراءة الإحصائية:

يتبين من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 54.1% من مجموع أفراد العينة المبحوثة ينتمون لفئة العمال البسطاء، ويشغلون مناصب عمل في ورشات الإنتاج والصيانة والتسويق والتموين، بينما تشكل فئة الإداريين ما نسبته 45.9% من مجموع أفراد عينة البحث، وهذا لا يعني أن كل الإداريين ينتمون إلى الدوائر الإدارية، فمن خلال ملاحظتنا في الميدان وجدنا نسبة كبيرة من الجامعيين والمهندسين والتقنيين يشغلون مناصب قيادية في ورشات الإنتاج والصيانة والتسويق.

جدول رقم (10): تاريخ التحاقك

النسبة %	التكرار	تاريخ الالتحاق
7.1	7	قبل 2000
91.8	90	بعد 2000
99.0	97	المجموع الجزئي
1.00	1	القيم المفقودة
100.00	98	المجموع

القراءة الإحصائية:

يوضح الجدول أعلاه والخاص بتاريخ الالتحاق بالمؤسسة أن أعلى نسبة هي 91.8 أي بعد 2000 ثم تليها نسبة 7.1 قبل 2000.

جدول رقم (11): مكان الإقامة

النسبة %	التكرار	مكان الإقامة
22.4	22	ريف
15.3	15	شبه حضري
62.2	61	حضري
100.00	98	المجموع

القراءة الإحصائية:

يوضح الجدول أعلاه مكان إقامة أفراد عينة البحث ، حيث كانت أكبر نسبة 62.20% للعمال الساكنين بالمناطق الحضرية، ويقصد بالمناطق الحضرية مدينة بروج بوعريريج وبعض المدن الكبرى مثل: الحمادية، رأس الواد، برج الغدير، ومجانة، ثم تليها نسبة 22.40% للمقيمين بالمناطق الريفية، وهي المناطق المعزولة والتي ما زالت تعاني من مشاكل تنموية عديدة منها: شبكة الطرقات، المواصلات... الخ، ومنها: العش، القصور ثنية النصر... الخ، وتشكل نسبة القاطنين بالمناطق الشبه حضرية 15.30% وهي ضواحي مدينة بروج بوعريريج ، كمنطقة بئر الصنب ، وسيدي أمبارك... الخ.

وتبين هذه النسب في الجدول الأصل الاجتماعي لأفراد العينة المبحوثة ، الذي يعتبر أحد أهم الخصائص في البحوث الاجتماعية والإنسانية ، وترجع هذه الأهمية لكونه أحد المؤشرات للكشف عن العلاقة بين البيئة الاجتماعية والثقافية للمبحوث، وبيئة العمل أو الوظيفة التي يمارسها ، ونوعية النشاط الذي يقوم به صناعي أو فلاحي أو خدماتي... الخ.

1-2- استنتاج خصائص أفراد العينة:

- من خلال أسئلة الاستمارة المتعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد العينة المبحوثة قمنا بتحديد خصائص عينة البحث ، ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي:
- أن نسبة الذكور لأفراد العينة أكبر من نسبة الإناث وهي الغالبة بشكل ملفت للانتباه.
 - أغلب أفراد العينة من فئة الشباب.
 - أن أغلب أفراد عينة البحث متزوجون وأرباب عائلات.
 - أن هناك تنوع على المستوى التعليمي لأفراد العينة المبحوثة (جامعي، متوسط ثانوي).
 - نلاحظ أن سنوات توظيف أفراد العينة أغلبها بعد سنة 2000 .
 - أما مكان إقامة أفراد العينة المبحوثة والذي يمثل جزء من الرصيد الاجتماعي للعامل فكان مشكلا من المناطق الحضرية كغالبية ، تليها المناطق الريفية ثم الشبه حضرية.



الفصل الخامس

مناقشة وتحليل

نتائج الدراسة



أولاً-عرض وتحليل وتفسير البيانات:

1-عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:

1-1-القيم الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية:

جدول رقم (12): يبين تمثلات المبحوثين للعمل بحسب مستوياتهم التعليمية

المستوى التعليمي تمثيل	لا يقرأ ولا يكتب	يقرأ ويكتب	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	المجموع
مصدر الرزق	0 %	1 100%	2 100%	33 67.4%	23 63.9%	27 55.1%	86 62.8%
تحصيل اجتماعية مكانة	0 %	0 %	0 %	5 10.2%	1 2.8%	6 12.2%	12 8.8%
واجب اجتماعي وإنساني	0 %	0 %	0 %	6 12.2%	9 25%	6 12.2%	21 15.3%
تحقيق الذات	0 %	0 %	0 %	5 10.2%	3 8.3%	10 20.4%	18 13.1%
المجموع	0 %	1 100%	2 100%	49 100%	36 100%	49 100%	137 100%

ملاحظة: عدد الإجابات أكبر من عدد الأفراد المبحوثين، ويرجع ذلك لترك الحرية لأكثر من إجابة.

القراءة الإحصائية:

يوضح الجدول لنا أعلاه قيمة العمل لدى أفراد العينة المبحوثة وفق مستوياتهم التعليمية ويلاحظ أن الاتجاه العام كان في صنف مصدر رزق بنسبة 62.8%، وبالمواضبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة سجلت عند فئة يقرأ ويكتب وذوي التعليم الابتدائي بنسبة 100%، تليها فئة ذوي المستويات التعليمية المتوسطة والثانوية والجامعية على التوالي

(67.4%، 63.9%، 55.1%) ، وتنخفض النسبة من المجموع الكلي إلى 15.3% في صنف واجب اجتماعي وانساني، وبالمواضبة على نفس الاتجاه نجد نسبة 25% كانت عند فئة أصحاب المستوى الثانوي، تليها 12.2% عند ذوي التعليم الجامعي والمتوسط بالتساوي، كما جاءت نسبة 13.1% من المجموع الكلي في صنف تحقيق الذات عند كل من الجامعيين بنسبة 20.4%، وذوي التعليم المتوسط والثانوي (10.2%، 8.3%) على التوالي، في حين سجلت أقل نسبة 8.8% من المجموع الكلي في صنف تحصيل مكانة اجتماعية، وكان النسب في هذا الاتجاه على التوالي عند ذوي المستويات التعليمية الجامعية والمتوسط والثانوية (12.2%، 10.2%، 2.8%).

يشغل العمل مكانة هامة في أي كيان انساني، لما يحققه من قيم وغايات للفرد العامل، سواء كانت مادية ممثلة في تحقيق الاحتياجات ذات الطابع المادي، أو معنوية ذات طابع اجتماعي وأخلاقي وديني وغيرها.

وبالرجوع إلى المعطيات في الجدول سالفة الذكر نجد أن العمل لدى 62.8% من أفراد العينة المبحوثة يمثل مصدرا للرزق، أي أنه السبيل الوحيد لتحقيق احتياجاتهم واحتياجات أسرهم، خاصة ما تعلق بالقوت اليومي المعبر عنه بمصطلح (الخبزة)، ومدلولها تحقيق القيمة المادية المتعلقة بتوفير القوت، أما باقي القيم الاجتماعية كتحصيل مكانة اجتماعية، واجب انساني واجتماعي وتحقيق الذات، فهي لا تعني لهم الكثير، وهذا يعني أن العمل لدى عمال المؤسسة له قيمة مادية فقط في تمثلاتهم (مصدر للرزق).

جدول رقم (13): يوضح علاقة المبحوثين بزملائه حسب المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	لا يقرأ ولا يكتب	المستوى التعليمي العلاقة
57 % 58.2	27 % 79.4	16 % 59.3	14 % 41.2	0 % 0	0 % 0	0 % 0	جيدة
41 41.8	7 20.6	11 40.7	20 58.8	2 100	1 100	0 % 0	حسنة
0 % 0	0 % 0	0 % 0	0 % 0	0 % 0	0 % 0	0 % 0	سيئة
98 % 100	34 % 100	27 % 100	34 % 100	2 % 100	1 % 100	0 % 0	المجموع

القراءة الإحصائية:

يتضح لنا من خلال تقييم أفراد العينة لعلاقتهم مع الزملاء في الجدول أعلاه ان العلاقة ذات طابعين جيدة وحسنة، حيث نجد أن نسبة 58.2% تصنفها بالجيدة، وذلك وفق تقييم ذوي المستوى التعليمي الجامعي والثانوي على التوالي (79.4% و 59.3%)، أما الفئة الثانية فترى أنها حسنة (41.8%) وهم ذوي المستوى التعليمي المتوسط (58.8%) والابتدائي (100%)، وفئة يقرأ ويكتب (100%).

تشغل العلاقات الاجتماعية والانسانية حيزا كبيرا من اهتمامات معظم الأنساق التنظيمية كالمؤسسات الاقتصادية والمنظمات الخدمية وغيرها، لأن وجودها ضروري في الحياة المجتمعية والعملية داخل المؤسسة، حيث تعتبر أحد مقومات النجاح وتحقيق الأهداف المرغوبة والمتوقعة لأي مؤسسة، ولأهمية وقيمة العلاقات الاجتماعية بين العمال في المؤسسة طرحنا السؤال حول تقييم العامل لعلاقته مع زملائه في العمل، وفق تأثير متغير المستوى

التعليمي في العلاقة، وباعتبار المؤسسة كيان اجتماعي وفضاء علائقي مسنود وموجه بمنظومة قيمة اجتماعي وثقافية ترجع خلفياتها لعدة عوامل سبق وأن أشرنا إليها في الجانب النظري (عوامل تكوين النسق القيمي للعامل) وبالرجوع إلى النتائج المتوصل إليها نجد أن العلاقة في المؤسسة تحمل شكلين "الجيدة" وكان ذلك عند كل المستويات التعليمية خاصة ذوي المستوى الجامعي وهو ما يعكس جودة شبكات الاتصال التي تربط أعضاء التنظيم داخل المؤسسة وميول العمال لإقامة علاقات انسانية مع بعضهم البعض، هذه العلاقة التي تحكمها القيم الاجتماعية، والشكل الثاني "الحسنة"، والتي تعبر على توفر حد أدنى من العلاقات ممثلة في العلاقات الرسمية واستلام الأوامر والتعليمات وتنفيذها، وقد كان ذلك بنسبة عالية عند ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي وهي فئة تمثل عمال الورشات (لحام، ترصيص صحي... الخ)، وبالتالي يمكن القول بأن المستوى التعليمي كان له الأثر البالغ في جودة العلاقة بين زملاء العمل، حيث وجدنا أنه كلما كان المستوى التعليمي أكبر كانت العلاقة أقوى والعكس صحيح.

جدول رقم (14): يبين السؤال عن الزميل في حالة الغياب حسب السن

المجموع	السن				
	من 51 إلى 60 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 20 إلى 30 سنة	السؤال عن الزميل
71	2	13	42	14	نعم
% 73.2	% 66.7	% 86.6	% 73.7	% 63.6	
4	0	1	1	2	لا
% 4.1	% 0	% 6.7	% 1.8	% 9.1	
22	1	1	14	6	أحيانا
% 22.7	% 33.3	% 6.7	% 24.5	% 27.3	
97	3	15	57	22	المجموع
% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	

ملاحظة: المجموع 97 وتمثل 1 قيمة مفقودة لأنه لم يجاب عن السؤال من طرف مبحوثين.

القراءة الإحصائية:

من خلال القراءة الإحصائية في الجدول أعلاه يتضح لنا أن غالبية العمال يقومون بالسؤال عن زميل العمل في حالة غيابه (73.2%) من المجموع الكلي ، وتؤكد ذلك النسب المئوية في نفس الاتجاه، الفئة العمرية من (41 إلى 50 سنة) 86.6%، و 73.7% عند فئة (31 إلى 40 سنة) ، تليها الفئتين (51 إلى 60 سنة) و (20 إلى 30 سنة) بنسب 66.7% و 63.6% على التوالي، في حين الصنف الثاني أحيانا شكل ما نسبته 22.7% من المجموع الكلي، وفي نفس الاتجاه نجد الفئة (51 إلى 60 سنة) بنسبة 33.3% و (20 إلى 30 سنة) 27.3%، ثم فئة (31 إلى 40 سنة) 24.5% و (41 إلى 50 سنة) بنسبة 6.7%.

- إن السؤال عن زميل العمل في حالة غيابه أو وقوعه في مشكل ما يعتبر مؤشر إيجابي على حسن العلاقة بين فرق العمل وهي أيضا جانب يحدد نوع العلاقة الاجتماعية بين أفراد الكيان الإنساني الواحد والذي هو المؤسسة ميدان البحث.

ومن خلال ما سجلناه من نتائج موضحة في الجول أعلاه أن نسبة كبيرة من العمال المبحوثين يقومون بواجب السؤال عن الزميل في العمل في حالة غيابه "نعم" 73.2%، "أحيانا" 22.7%، ويفسر هذا على أساس طيب العلاقة وحسنها بين العمال المبحوثين والحرص على تجسيد روح العلاقة ليس فقط في مكان العمل بل حتى خارجه، من خلال الاهتمام والسؤال عن زميل العمل، لأن الاهتمام هو مؤشر إيجابي لبعث روح التعاون والتفاعل بين العمال، وقد كانت هذه النتائج عند مختلف الفئات العمرية باستثناء فئة قليلة جدا (4.1%) والتي كانت إجابتها أنها لا تسأل عن زميل العمل في حالة غيابه، وهي فئة محدودة جدا تعاني من عزلة اجتماعية داخل المؤسسة لمحدودية طرق اتصالها وتفاعلها مع باقي العمال.

جدول رقم (15): يبين أداء واجب الزيارة لزملاء العمل في المناسبات بحسب الأقدمية

الأقدمية واجب الزيارة	قبل 2000	بعد 2000	المجموع
نعم	6 % 100	67 % 74.4	73 % 76
لا	0 % 76	5 % 5.6	5 % 5.2
أحيانا	0 % 0	18 % 20	18 % 18.8
المجموع	6 % 100	90 % 100	96 % 100

ملاحظة: المجموع 96 وتمثل 2 قيمة مفقودة لأنه لم يجاب عن السؤال من طرف مبحوثين.

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال قراءة الجدول أعلاه أن غالبية عمال المؤسسة يؤدون واجب الزيارة لزملاء العمل في المناسبات (76%) وهذا عند الفئتين من توظفوا قبل سنة 2000، بنسبة 100%، وكذلك من التحقوا بالمؤسسة بعد سنة 2000 بنسبة 74.4%، بينما نجد الصنف الثاني أحيانا والذي نسبته 18.8% من المجموع الكلي تمثله نسبة 20% من فئة من التحقوا بالمؤسسة بعد سنة 2000.

تعتبر ظاهر تبادل الزيارات في المناسبات من أهم الميزات في كل المجتمعات الإنسانية وخاصة في مجتمعنا الإسلامي، وتحمل في ذلك الكثير من القيم الاجتماعية ذات المعاني النبيلة (تعاطف، روح محبة، احترام... الخ) وهي إحدى الدلائل على قوة ومتانة العلاقات واستمراريتها وتظهر نتائج الجدول أن عمال المؤسسة يؤدون واجب الزيارة فيما بينهم في

المناسبات، وقد لمسنا ذلك عند الفئتين سواء من توظفوا قبل 2000 أو من التحقوا بالمؤسسة بعد سنة 2000 وهو ما يدفعنا للقول أن غالبية العمال يحرصون على خلق الروابط الاجتماعية ودعمها من خلال هذا السلوك (تبادل الزيارات) للاستمرارية، في مقابل هذا الموقف نجد فئة قليلة من العمال ممثلة بنسبة 5.2% يقرون بأنهم لا يؤدون واجب الزيارة للزملاء في المناسبات، ومن خلال شبكة ملاحظتنا داخل المؤسسة والاحتكاك بالعمال أثناء الدراسة الميدانية، وجدنا أن هذه الفئة تعيش حالة من العزلة الاجتماعية داخل المؤسسة، وترجع أسبابها إلى طبيعة الأشخاص الذين يميلون إلى الانعزال والقيام فقط بالمهام الموكلة إليهم في العمل.

جدول رقم (16): يبين التعاون مع زملاء العمل

النسبة %	التكرار	التعاون مع الزملاء	
81.6 %	80	الانتماء إلى فرقة عمل واحدة	نعم
6.1 %	6	الاشتراك في مكان الإقامة	
5.1 %	5	لأنكم أبناء جهة واحدة	أحيانا
2.0 %	2	القراية	
94.8 %	93	المجموع الجزئي	
1.0 %	1	لا	
4.2 %	4	القيم المفقودة	
100 %	98	المجموع	

ملاحظة: المجموع 94 وتمثل 4 قيمة مفقودة لأنه لم يجاب عن السؤال من طرف 4 مبحوثين.

القراءة الإحصائية:

يبين الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 94.8% من أفراد العينة المبحوثة يؤكدون على وجود روح التعاون بين العمال داخل المؤسسة، وبحسبهم يرجع ذلك إلى الانتماء إلى فرقة عمل واحدة بنسبة 81.6%.

يعتبر التعاون من أهم المؤشرات على حسن العلاقة بين الأفراد وهو قيمة اجتماعية تتصف بها كل المجتمعات الإنسانية، كذلك هو مؤشر على حالة التضامن السائدة بين الأفراد وتوضح نتائج الجدول أن غالبية عمال المؤسسة يتعاونون فيما بينهم، وهي مؤشر عن حالة التضامن بين العمال، وقد كان هذا الموقف بنسبة أكبر عند من ينتمون إلى فرقة عمل واحدة 81.6%، بينما تقل النسبة عند من يشتركون في مكان إقامة وابتداء الجهة الواحدة، ويفسر ذلك بأن التضامن العمالي بالمؤسسة يتوقف ويقوم على الانتماء المهني، بينما تتراجع قوته في الحالات الأخرى والمثلة في الانتماء الجغرافي والعشائري (جهة واحدة + قرابة... الخ).

جدول رقم (17): يوضح هل زملاء العمل هم أصدقاء في الخارج حسب الأقدمية

المجموع	بعد 2000	قبل 2000	الأقدمية أصدقاء خارج العمل
38 % 39.6	34 % 38.2	4 % 57.1	نعم
12 % 12.5	12 % 13.5	0 % 0	لا
46 % 47.9	43 % 48.3	3 % 42.9	بعضهم
96 % 100	89 % 100	7 % 100	المجموع

ملاحظة: المجموع 96 وتمثل 2 قيمة مفقودة لأنه لم يجاب عن السؤال من طرف مبحوثين.

القراءة الإحصائية:

يوضح الجدول أعلاه أن معظم أو غالبية عمال المؤسسة يميلون إلى تكوين صداقات مع زملاء العمل خارج المؤسسة، وهو ما يؤكد الاتجاه العام عند الصنفين "بعضهم" 47.9% و"نعم" 39.6% وذلك عند الفئتين.

تنقسم العلاقات الاجتماعية وتنوع بين الأفراد بينما هو رسمي تحدده الأطر التنظيمية والمهنية، وغير رسمي يخضع لخصوصية الفرد وتوجيه قيم ومعايير الجماعة، والصداقة إحدى القيم الاجتماعية التي تتعلق باستعدادات الفرد النفسية وتوجيه قيم الجماعة التي ينتمي إليها وفي نتائج الجدول تتعدى العلاقة بين العمال الزمالة في وقت العمل إلى الصداقة خارج أوقات العمل، وهذا مؤشر على وجه العلاقة السائدة داخل المؤسسة، حيث يميل معظم العمال إلى تكوين صداقات مع بعضهم البعض خارج أوقات العمل وفق مفهوم الانتقائية الذي تمثله نسبة 47.9% أي اختيار الأشخاص وذلك عند الفئتين، من توظفوا قبل 2000، أو من التحقوا بالمؤسسة بعد سنة 2000، ويؤكد هذا الموقف العمال الذي يرون أن زملاء العمل هم أصدقاء في الخارج (39.6%) وهم أشخاص لهم استعداد نفسي لتكوين الصداقة والروابط الاجتماعية مع جميع زملاء العمل، ويظهر ذلك بنسبة أكبر عند فئة من توظفوا قبل سنة 2000، ويفسر ذلك بدرجة الاندماج والإحساس بالانتماء لدى هذه الفئة، وحسين العلاقة مع جميع العمال، كما سجلنا موقفاً آخر عند فئة من التحقوا بالمؤسسة بعد سنة 2000، (12.5%)، حيث يرى هؤلاء أن زملاء العمل لا تربطهم بهم أي صداقات في الخارج، وتعتبر هذه الفئة أن المؤسسة مصدر لكسب الرزق وتلبية الحاجات المادية المتمثلة في الحصول على راتب شهري وتأمين اجتماعي، وهي بعيدة عن تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية الأخرى.

جدول رقم (18): يبين درجة اندماج العامل داخل المؤسسة حسب ما يحظى به من تقدير واحترام

التقدير والاحترام	نعم	لا	نوعا ما	المجموع
درجة الاندماج				
مندمج كليا	49 % 77.8	1 % 50	12 % 40	62 % 65.3
مندمج نوعا ما	14 % 22.2	1 % 50	18 % 60	33 % 34.7
المجموع	63 % 100	2 % 100	30 % 100	95 % 100

القيم المفقودة: 3

القراءة الإحصائية:

يتضح من خلال إجابات المبحوثين أن درجة اندماج العامل تتماشى وشعوره بالتقدير والاحترام داخل المؤسسة، حيث يرى الذين يشعرون بالتقدير والاحترام أنهم مندجون كليا بنسبة 65.3%، بينما الذين يشعرون بالتقدير والاحترام نوعا ما أنهم مندجين نوعا ما بنسبة 34.7%.

- إن المقصود بالاندماج في هذا السؤال هو الاندماج الاجتماعي والثقافي، حيث يعمل الاندماج الاجتماعي إلى المرونة والصلابة بين أفراد أي كيان إنساني، كنسق اجتماعي مبني على الترابط والتلاؤم بعيدا عن الإقصاء والاستبعاد وعدم الانتساب، وكذلك يعمل الاندماج الثقافي على تفعيل ظاهرة التبادل الثقافي والانسجام بين قيم ثقافة ما، وبالرجوع إلى نتائج الجدول أعلاه نجد أن معظم العمال المبحوثين يعملون في اندماج إما كليا (65.3%)، أو نوعا ما (34.7%)، ويتماشى ذلك مع نسبة التقدير والاحترام التي يحظون

بما حيث هناك علاقة طردية بين مؤشر التقدير والاحترام ودرجة اندماج العامل داخل المؤسسة.

جدول رقم (19): يوضح درجة التقدير واحترام التي يحظى بها العامل داخل المؤسسة بحسب السن

المجموع	من 51 إلى 60 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 20 إلى 30 سنة	السن / التقدير والاحترام
65 % 66.3	3 % 100	12 % 75	36 % 63.2	14 % 63.6	نعم
2 % 2.1	0 % 0	0 % 0	1 % 1.7	1 % 4.6	لا
31 % 31.6	0 % 0	4 % 25	20 % 35.1	7 % 31.8	نوعا ما
98 % 100	3 % 100	16 % 100	57 % 100	22 % 100	المجموع

القراءة الإحصائية:

تبين معطيات الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف نعم بنسبة 66.3% من المجموع الكلي، ونجد في نفس الاتجاه أن أعلى نسبة 100% عند الفئة العمرية (51 إلى 60 سنة)، تليها على التوالي باقي الفئات العمرية (41 إلى 50 سنة) و (20 إلى 30 سنة) و (31 إلى 40 سنة) بنسب (75%، 63.6%، 63.2%)، أما الصنف الثاني "نوعا ما" فكانت نسبة 31.6% من المجموع الكلي للفئات العمرية المبحوثة، وبالمواضبة على نفس الاتجاه نجد أن النسبة الأعلى 35.1% عند الفئة من (31 إلى 40 سنة) ثم باقي الفئات (20 إلى 30 سنة) و (41 إلى 50 سنة) 31.8% و 25% على التوالي، ويشكل الصنف "لا"

نسبة 2.1% من المجموع الكلي، وكان ذلك عند الفئة العمرية (20 إلى 30 سنة) بنسبة 4.6% والفئة (31 إلى 40 سنة) بنسبة 1.7%.

يسعى الفرد في أي كيان إنساني واجتماعي إلى الحصول على درجات التقدير والاحترام داخل تلك الشبكة العلائقية التي توفرها الجماعة التي ينتمي إليها، والتقدير والاحترام قيمة اجتماعية معنوية، مدلولها يعبر عن المكانة التي يحظى بها الفرد في نظر الآخر، وفي نتائج الجدول رقم (15) نجد أن جل العمال المبحوثين يحضون بالتقدير والاحترام (66.3%) على اختلاف فئاتهم العمرية بتناسب طردي في العلاقة بين درجة الاحترام والتقدير وسن المبحوث، وهناك من يرى أنه يحظى نوعا ما بالتقدير والاحترام بنسبة 31.6% وهو مدلول ذو نسبية في الطرح، ويفسر ذلك بحسن العلاقة بين العمال، إضافة إلى التقدير الإيجابي لنشاط العمال من طرف الإطارات المشرفة حسب بعض الإجابات المتحصل عليها من بعض المبحوثين.

- ماذا تمثل لك العلاقة مع زملاء العمل في حياتك؟

لا يخلو أي كيان انساني أو اجتماعي من العلاقات الاجتماعية والتي هي نتيجة لعملية التفاعل الحاصل بين أعضائه، ومن هذه الكيانات المؤسسة الاقتصادية باعتبارها نسق تنظيمي يحتوي على العديد من الأفراد وبالتالي العديد من القيم والثقافات والهويات، وقد أردنا من خلال طرح السؤال: ماذا تمثل لك العلاقة مع زملاء العمل في حياتك؟ أن نبين مدى وعي العامل بالعلاقات الاجتماعية في حياته، وكانت إجابات العمال المبحوثين (67) إجابة) معظمها تمحورت حول التواصل باعتبار العلاقة علاقة تواصل والتعاون والصداقة والأخوة والاحترام، وهي مؤشرات إيجابية على إيجابية العمليات الاجتماعية الحاصلة داخل المؤسسة ميدان البحث نتيجة تفاعل العمال فيما بينهم واحتكاكهم ببعضهم البعض، ودلالة على قوة إيجابية العلاقات الاجتماعية في المؤسسة بين العمال المبنية على قيم التعاون

والتواصل والأخوة والاحترام، كما كانت بعض الإجابات تتمحور حول مستوى العلاقة مع زملاء العمل (حسنة، جيدة...) وهي مؤشر إيجابي أيضا على مدى وعي العمال بأهمية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، وأثرها على استقرار المؤسسة ووجودها، بينما كانت بعض الإجابات السلبية وهي قليلة جدا عبر عنها أصحابها بعبارات (لا شيء...) أي أن العلاقة مع زميل العمل لا تعني لي شيئا، وهي إن كانت قليلة تعتبر مؤشر سلبي على عدم وعي هذه الفئة بأثر العلاقات بين العمال في المؤسسة.

2- عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

2-1- القيم التنظيمية والانتماء التنظيمي:

جدول رقم (20): يوضح آليات التوظيف داخل المؤسسة

التوظيف	التكرار	النسبة %
على أساس المسابقة والاختبار	17	17.3 %
على أساس الشهادة	51	52.0 %
على أساس الخبرة	20	20.4 %
أخرى	9	9.2 %
المجموع الجزئي	97	99.0 %
القيم المفقودة	1	1.0 %
المجموع	98	100 %

القراءة الإحصائية:

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 52% من إجابات الباحثين تمثل فئة من تم توظيفهم على أساس الشهادة وهي النسبة الغالبة، وأما الذين تم توظيفهم على أساس الخبرة فكانت

نسبتهم 20.4% تليها على أساس المسابقة والاختبار 17.3%، ثم في الأخير نجد فئة أخرى ونقصد بها شبكة العلاقات غير الرسمية (معارف، قرابة، صداقة، وساطة) 9.2%، ونشير إلى أن الكثير من العمال خاصة الذين التحقوا بالمؤسسة بعد سنة 2000 قد تم توظيفهم عن طريق سياسة التشغيل التي اعتمدها الدولة عبر وكالة دعم تشغيل الشباب وفق صيغة عقود ما قبل التشغيل، حيث يدخل العامل للمؤسسة بعقد مؤقت ويكون بمثابة مرحلة تربص إلى غاية تربيته في منصبه.

- إن طرق التوظيف من أهم المؤشرات على استقطاب الكفاءات ونجاعة التسيير وشفافية الاختيار داخل أي مؤسسة، وقد جاءت نتائج سياسة التوظيف في المؤسسة ميدان الدراسة تتماشى مع ما أقرته الدولة في سياستها للتشغيل ومحاربة البطالة، حيث يؤكد 52% من أفراد العينة المبحوثة أن التحاقهم بالمؤسسة كان على أساس الشهادة والذي يتم عن طريق مديرية التشغيل ممثلة في وكالة دعم وتشغيل الشباب حسب صيغة عقود ما قبل التشغيل، حيث تقوم هذه الأخيرة بتوفير متطلبات المؤسسة من اليد العاملة بعد تقديم المؤسسة طلبات عمل نوعية ومعيّنة، ودخول العامل للمؤسسة بهذه الصيغة يكون بعقد محدود ولا يعتبر عقد عمل، لأنه لا يحمل صيغة عقد العمل، حيث تعتبر مدة العقد فترة تجريبية للعامل حتى تربيته بعد نهاية العقد المحدود المدة، وحصوله على رضا المسؤول في المؤسسة، وهذه الصيغة خاصة بفئة الشباب أقل من 35 سنة.

بينما تخضع بعض المناصب النوعية للمسابقة والاختبار، وهذا ما أكدته نسبة 17.3% من أفراد العينة المبحوثة، وفي سياسة الاستقطاب المتبعة من طرف المؤسسة يؤكد 20.4% من العمال المبحوثين أن توظيفهم كان على أساس الخبرة، وهم من شغلوا مناصب مشابهة في مؤسسات أخرى ولديهم رصيد معرفي وخبرة تحتاجهما المؤسسة، وتوجد فئة من العمال المبحوثين (9.2%) أكدت أن التحاقها بالمؤسسة كان عن طريق

رصيدها العلائقي معبرة بذلك عن طريقة توظيف لا تعتمد الشروط السابقة بل على العلاقات غير الرسمية والنفوذ والصدقة والانتماء الاجتماعي والجهوي للعامل وغيرها من العوامل.

جدول رقم (21): يبين رضی العامل على طرق التوظيف بالمؤسسة حسب المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	لا يقرأ ولا يكتب	المستوى التعليمي رضی العمال
41 % 43.2	12 % 35.3	11 % 40.7	17 % 54.8	1 % 50	0 % 0	0 % 0	نعم
17 % 17.9	8 % 23.5	5 % 18.5	4 % 12.9	0 % 0	0 % 0	0 % 0	لا
37 % 38.9	14 % 41.2	11 % 40.7	10 % 32.3	1 % 50	1 % 100	0 % 0	نوعا ما
95 % 100	34 % 100	27 % 100	31 % 100	2 % 100	1 % 100	0 % 0	المجموع

* قيم مفقودة "3"

القراءة الاحصائية

يسير الاتجاه العام إلى أن غالبية عمال المؤسسة يشعرون بالرضا عن طرق التوظيف في المؤسسة، وهذا ما وجدناه من خلال إجابات أفراد العينة المبحوثة والتي كانت في الصنف "نعم" بنسبة 43.2%، والصنف "نوعا ما" 38.9%، ويؤكد على ذلك كل المستويات التعليمية.

- تعتمد كل مؤسسة على طرق ومعايير معينة للتوظيف وانتقاء الكفاءات العملية خاصة في ظل ما تشهده الساحة الاقتصادية من تنافسية، ولضمان نجاح أي مؤسسة ودوام تطورها يجب الحصول دائماً على أفضل الكفاءات المهنية وأحسن ما تعرضه سوق العمل من موارد وطاقات بشرية مؤهلة، وقد بينت نتائج الدراسة أن نسبة كبيرة من العينة المبحوثة راضية عن طرق التوظيف بالمؤسسة (نعم، نوعاً ما)، وهو مؤشر على الجو العام داخل المؤسسة والذي يسوده الرضا والطمأنينة في العمل، وتقبل الوظيفة، وهذا ما يعكس الحس بالانتماء لدى العمال بالمؤسسة.

وعلى النقيض من ذلك هناك فئة من العينة المبحوثة (17.9%) غير راضية على طرق التوظيف في المؤسسة والتي أكدت لنا اعتماد العمال على البعد العلائقي وشبكة المعارف في التوظيف، إضافة إلى البعد العشائري والجهوي، أما المؤهل الدراسي وباقي المعايير التي سبق تناولها في السؤال السابق (16) فهي في نظر هذه الفئة شكلية فقط.

جدول رقم (22): يبين التمييز أثناء عملية التوظيف بالمؤسسة بحسب المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	لا يقرأ ولا يكتب	المستوى التعليمي التمييز
20 % 20.6	6 % 17.6	5 % 18.5	7 % 21.2	1 % 50	1 % 100	0 % 0	نعم
63 % 65	24 % 70.6	15 % 55.6	23 % 69.7	1 % 50	0 % 0	0 % 0	لا
14 % 14.4	4 % 11.8	7 % 25.9	3 % 9.1	0 % 0	0 % 0	0 % 0	نوعاً ما
97 % 100	34 % 100	27 % 100	33 % 100	2 % 100	1 % 100	0 % 0	المجموع

* القيم المفقودة "1"

القراءة الاحصائية:

تبين المعطيات الاحصائية في الجدول أعلاه أن أفراد العينة المبحوثة لا يرون أن هناك تمييز في عملية التوظيف بنسبة 65% من المجموع الكلي، وذلك عند كل المستويات التعليمية الجامعية (70.6%) والمتوسطة (69.7%) والثانوية (55.6%)، في حين نجد في الصنفين الآخرين "نعم" 20.6% من المجموع الكلي، ونوعا ما 14.4% من المجموع الكلي من يرون أن هناك تمييز في عملية التوظيف، وكانت هذه الإجابات موزعة على كل المستويات التعليمية وسنأتي لاحقا لذكر الأسباب التي دفعتهم لهذا الموقف.

- إن خطوة استقطاب الكفاءات المهنية وتوظيف العمال من أهم المؤشرات ومعايير الحكم على سمعة ومكانة أي مؤسسة في الساحة الاقتصادية وسوق العمل، وقد أكدت لنا نتائج الجدول السابقة الذكر أن نسبة 65% من أفراد العينة المبحوثة لم يتعرضوا للتمييز أثناء عملية توظيفهم بالمؤسسة، وهذا ما يؤثر على مدى الحس بالانتماء لديهم بالمؤسسة، وأيضا مدى ولائهم لها، وأيضا الرضا عن طرق التوظيف في المؤسسة ومعايير الانتقاء، في حين كان هناك موقف مغاير سجلناه عند نسبة من العمال المبحوثين (نعم، نوعا ما) (20.6%)، 14.4% والتي أكدت لنا أنها تعرضت للتمييز أثناء التوظيف بالمؤسسة، وقد جاء في إجابات وشروحات هاته الفئة أن هناك تمييز على أساس الأصل الاجتماعي والجهوي داخل المؤسسة، إضافة إلى مستوى علاقاتك كعامل داخل المؤسسة.

جدول رقم (23): يوضح هل يحفظ عقد العمل كامل حقوق العامل المادية والمعنوية حسب طبيعة الوظيفة

المجموع	إداري	عامل	طبيعة الوظيفة حفظ عقد العمل
46 % 47.4	21 % 47.7	25 % 47.2	نعم
17 % 17.5	4 % 9.1	13 % 24.5	لا
34 % 35.1	19 % 43.2	15 % 28.3	نوعا ما
97 % 100	44 % 100	53 % 100	المجموع

* قيم مفقودة "1"

القراءة الاحصائية

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف "نعم" بنسبة 47.4% من المجموع الكلي، وكذا صنف "نوعا ما" بنسبة 35.1% وذلك عند الفئتين العمال ونقصد بهم عمال الورشات والإداريين الذين يتعلق عملهم بالعملية الإدارية.

- يعتبر عقد العمل من بين أهم البنود التي تحفظ حقوق العامل المادية والمعنوية وتلبي حاجاته المنصوص عليها في العقد، وتختلف هذه الحاجات من فرد لأخر ومن جماعة عمل لأخرى، فهناك حقوق لا بد من أن تتوفر للجميع من أجل تحقيق غايات مشتركة، وهناك حقوق نوعية حسب طبيعة ونوعية الوظيفة، وتسعى في العصر الحالي معظم نقابات ومنظمات العمل إلى الحصول على حقوق العامل المادية والمعنوية كاملة غير منقوصة منصوص عليها في

عقد العمل (من أجر كافي وعلاوات ومكافآت، وحماية من المخاطر... الخ) إلى الاحترام والتقدير، وكل هذه الحقوق تورث الشعور بالارتياح لدى العامل وتنمي فيه الحس بالانتماء للمؤسسة والالتزام. بمختلف قيمها التنظيمية، وقد عبر أفراد العينة المبحوثة عن موقفهم من عقد العمل وتلبيته لحقوقهم المادية والمعنوية، وأكدت فئة من العمال والإداريين بنسبة 47.4% أن عقد العمل يحفظ حقوقها ويفسر ذلك بدرجة الرضا الذي يشعر به هؤلاء داخل المؤسسة.

بينما رأت نسبة 43.2% من فئة الإداريين وأيضاً 28.3% من العمال أن عقد العمل يحفظ نوعاً ما حقوقها، ويرجع تفسير ذلك إلى رضاهم النسبي داخل المؤسسة، بينما كان موقف 24.5% من العمال و9.1% من الإداريين سلبي من عقد العمل، حيث رأت بأن عقد العمل لا يحفظ كل حقوق العامل المادية والمعنوية، ويفسر ذلك بأن هاته الفئة خاصة العمال ترى عدم قدرتها على تلبية مختلف متطلبات الحياة المادية لهم ولأسرهم، خاصة مع تزايد الطلب على الماديات، وكذلك ظروف العمل في الورشات الذي يتطلب حرص أكبر وتدابير سلامة أكبر وتحفيز مادي لا ينص عليه عقد العمل حسبهم.

جدول رقم (24): يوضح التوزيع الحالي للمهام داخل المؤسسة

النسبة %	التكرار	توزيع المهام داخل المؤسسة	
18.2 %	18	عدم التوازن في توزيع اليد العاملة بين مصالح المؤسسة	متوسط
33.3 %	33	عدم مراعاة الكفاءة والخبرة في تسليم المناصب	سيء
51.5 %	51	المجموع الجزئي	
15.2 %	15	جيد	
33.3 %	33	حسن	
100 %	99	المجموع	

* ملاحظة: مجموع الإجابات لا يساوي عدد الإجابات في الجدول وذلك راجع للإجابة على أكثر من سؤال من طرف المبحوث.

القراءة الاحصائية:

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول أن نسبة 51.5% من أفراد العينة المبحوثة يرون أن التوزيع الحالي للمهام بالمؤسسة بين المتوسط والسليبي، ويرجع ذلك حسبهم إلى عدم التوازن في توزيع اليد العاملة بين مصالح المؤسسة (18.2%)، وعدم مراعاة الكفاءة والخبرة في تسليم المناصب (33.3%)، بينما ترى نسبة 33.3% أن التوزيع حسن، في حين ترى نسبة 15.2% من المبحوثين بأن التوزيع الحالي للمهام جيد.

- "لا شيء يبدوا - لأول وهلة - أسهل من أن نعين دور تقسيم العمل... أوليس الجميع يعرفون آثاره؟ ولما كان يزيد القدرة الانتاجية ومهارة العامل في آن واحد، فإنه الشرط الضروري للنمو العقلي والمادي للجماعات"¹.

جاء هذا في كتاب إيميل دوركامب "في تقسيم العمل الاجتماعي" مؤكدا على أن تقسيم العمل من أهم الأبعاد في أي نسق تنظيمي يسعى لتحقيق أهداف معينة وفق خطة مرسومة ومدروسة.

والتنظيم داخل أي مؤسسة يقوم أساسا على تقسيم العمل وتوزيع المهام على مختلف الوحدات أو المصالح، حيث يراعى في التوزيع تحديد المسؤوليات والسلطات، وتحقيق التواصل الوظيفي بين الوحدات الذي يعتبر أحد أنماط الاندماج مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل الخبرة والكفاءة في إسناد الوظائف والمهام والتوازن بين الوحدات الذي يضمن التنسيق والتوافق، وتشير معطيات الجدول أن نسبة كبيرة من أفراد العينة المبحوثة 51.5% يتخذون موقف سلبي من التوزيع الحالي للمهام بالمؤسسة ميدان الدراسة، ويرجع ذلك حسبهم لعدم مراعاة الكفاءة والخبرة في إسناد المهام (33.3%) وعدم مراعاة التوازن في

¹ إيميل دوركامب: في تقسيم العمل الاجتماعي، تر: حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع، المكتبة الشرقية، بيروت، 1982، ص64.

توزيع اليد العاملة بين مصالح المؤسسة (18.2%)، ومن خلال شبكة ملاحظتنا واحتكاكنا بالعمال وجدنا أن عمال الورشات (لحام، ترصيص صحي... الخ) في دوائر الإنتاج والصيانة يعانون من صعوبة إنجاز المهام نظرا لتعدددها، وأيضا صعوبة إنجازها في ظل قلة اليد العاملة بهذه الورشات حسبهم، وهذا ما فسره تدمرهم وعدم رضاهم عن التوزيع الحالي للمهام. بينما ترى الفئة المتبقية من أفراد العينة المبحوثة أن التوزيع الحالي للمهام جيد وحسن، ويرجع ذلك لعدة اعتبارات منها التأهيل العلمي وكفاءة العامل وطبيعة العمل. جدول رقم (25): يبين رؤية العامل لآليات الترقية داخل المؤسسة حسب الأقدمية

الأقدمية / الترقية	قبل 2000	بعد 2000	المجموع
جيدة	2 % 28.6	10 % 11.1	12 % 12.4
حسنة	2 % 28.6	40 % 44.4	42 % 43.3
سيئة	3 % 42.8	40 % 44.4	43 % 44.3
المجموع	7 % 100	90 % 99.9	97 % 100

* قيم مفقودة "1"

القراءة الاحصائية:

نسجل من خلال الجدول المبين أعلاه أن موقف أفراد العينة المبحوثة حول آليات الترقية داخل المؤسسة مقسم بين سيئة 44.3% من المجموع الكلي، وحسنة 43.3% وذلك عند فئتي قبل سنة 2000 وبعدها 2000، في حين ترى ما نسبته 12.4% أن آليات الترقية جيدة.

- الترقية آلية فعالة في تحفيز العامل المادي والمعنوي، وعامل من عوامل الرفع من الحس بالانتماء التنظيمي والولاء للمؤسسة من خلال خلق روح المنافسة بين العمال للحصول على الترقية، وهذا ما نجد له انعكاس إيجابي على أداء المؤسسة والاحساس بالانتماء لدى العمال، كما تعتبر تقييم للمسار المهني للعامل، فنجد الكثير من العمال يطمحون للحصول عليها وفق آليات وأساليب تحددها إدارة المؤسسة، وما سجلناه في الدراسة الميدانية بمؤسسة السقي الزراعي هو نسبة عالية من التذمر وعدم الرضا عن أساليب الترقية في المؤسسة وذلك بنسبة 44.3% عند الفئتين من توظفوا قبل سنة 2000 أو من التحقوا بالمؤسسة بعد 2000، ويفسر ذلك وفق إجابات هاته الفئة بعدم شرعية طرق الحصول على الترقية وفق مفهوم "معرفية" والذي يشتمل على استعمال العلاقات الخاصة والرصيد المعرفي واستعمال الرصيد العلائقي، في حين سجننا موقف آخر إيجابي لدى فئة معتبرة من العمال المبحوثين ورأوا أن آليات الترقية داخل المؤسسة حسنة 43.3%، وجيدة 12.4%، وكانت نسبة من صرحوا بأن آليات الترقية حسنة عند فئة من التحقوا بالمؤسسة بعد سنة 2000 أكبر منها عند من توظفوا قبل سنة 2000، ويؤشر هذا على تقييم إيجابي من طرف هذه الفئة حديثة العهد بالمؤسسة.

جدول رقم (26): يوضح مدى علم العامل بمختلف القوانين التي تنظم العمل وعلاقات العمل

النسبة %	التكرار	قوانين التي تنظم العمل وعلاقات العمل	
46.9 %	46	القانون الداخلي للمؤسسة	نعم
10.2 %	10	قانون تحديد الوظائف والمسؤوليات	
57.1 %	56	المجموع الجزئي	
42.9 %	42	لا	
100 %	98	المجموع	

القراءة الاحصائية:

يبين لنا الجول أعلاه أن نسبة 57.1% من أفراد العينة المبحوثة تعلمهم الإدارة بمختلف القوانين التي تنظم العمل وعلاقات العمل، كما سجلنا ذلك بنسبة أكبر عند فئة من أكدوا أن الإدارة تطلعهم على القانون الداخلي للمؤسسة 46.9%، بينما يؤكد ما نسبته 42.9% من المجموع الكلي لأفراد العينة أن الإدارة لا تعلمهم بمختلف القوانين التي تنظم العمل، والملاحظ أنها نسبة كبيرة ولا يمكن تجاهلها، وسنأتي لذلك الأسباب لاحقاً.

- من بين أهم الأساليب التي تضمن النجاح في التسيير داخل أي مؤسسة هي وجود شبكة اتصالات قوية وفعالة، والتي عن طريقها يتم إعلام العمال بالقوانين التي تحدد علاقات العمل وتضبط السلوك وتوجه الفعل داخل هذا الفضاء، وتنظم مختلف العمليات الإنتاجية، وتؤدي إلى تحقيق الأهداف المتوقعة ونشر وإشاعة قيم وثقافة المؤسسة بين العمال، ولهذا يجب على كل عامل اتباع القوانين التي تضعها المؤسسة تجنباً للفوضى وسوء التسيير وكذلك يجب على الإدارة إعلام العمال بمختلف القوانين عبر شبكتها الاتصالية الخاصة، وهذا ما يزيد من انتماء العامل وولائه لمؤسسته، وقد بينت نتائج الدراسة الميدانية أن نسبة 46.9% من العمال المبحوثين يؤكدون أن الإدارة تعلمهم بالقانون الداخلي للمؤسسة وهو " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعامل والوقاية والصحة والأمن والانضباط"¹، ومن جهة ثانية أكد نسبة عالية من العمال 42.9% أن الإدارة لا تعلمهم بمختلف القوانين التي تنظم العمل وعلاقاته، واكتشفنا من خلال احتكاكنا بالعمال أن هذه الفئة تمثل عمال الورشات الإنتاجية وهي فئة ذات مستوى تعليمي محدود (ثانوي، متوسط) وليس لها اتصال كبير بالإدارة والبعض منها يتبع أسلوب أداء العمل الروتيني في الورشة دون الاحتكاك بالإدارة وفق ما عبروا عنه لنا "نخدم خدمتي نروح"، كما يفسر ذلك بنقص تدفق

¹ محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 71.

المعلومة من الإدارة إلى العمال عند هذه الفئة وضعف قنوات الاتصال خاصة من الإدارة إلى عمال الورشات الإنتاجية، والذي يمثل شبكة الاتصال النازل من الإدارة إلى العمال، وهو ما يعطينا صورة عن عمل قنوات الاتصال النازل من الإدارة إلى العمال التي هي جزء من العلاقات بين عمال المؤسسة.

جدول رقم (27): يوضح الجهة التي تستمع لمشاكل العامل في المؤسسة

الاستماع إلى مشاكلك	التكرار	النسبة %	
نعم	أصدقاء العمل	34	28.3 %
	المسؤول المباشر	32	26.7 %
	نقابة العمل	31	25.8 %
المجموع الجزئي	97	80.8 %	
لا	23	19.2 %	
المجموع	120	100 %	

ملاحظة: مجموع الإجابات لا يساوي عدد الإجابات في الجدول وذلك راجع للإجابة على

أكثر من سؤال من طرف المبحوث.

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن غالبية أفراد العينة المبحوثة 80.8% يؤكدون أن جهات تستمع لمشاكلهم في العمل موزعة بين أصدقاء العمل 28.3% والمسؤول المباشر 26.7% ونقابة العمال 25.8%، وقد احتل فئة أصدقاء العمل المرتبة الأولى وهذا ما يؤكد على حسن العلاقة بين مختلف العمال داخل المؤسسة، بينما رأت نسبة 19.2% من أفراد العينة المبحوثة أنه لا توجد أي جهة تستمع إلى مشاكلهم.

- إن تحقيق ديناميكية العمل داخل أي مؤسسة اقتصادية يضمنه وجود اتصال فعال داخل هذا الفضاء العلائقي من خلال توفير شبكة اتصال فعالة قائمة على المرونة في الروابط والعلاقات بين أفراد المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة والاستمرار في صناعة النجاح، والاستماع لمشاكل العمال يعد من أهم المؤشرات على وجود شبكة علاقات جيدة، وأيضا حس العامل بهذا الانتماء لهذا الكيان والذي غالبا ما يطلق عليه نظام الاتصال الصاعد، وقد أكدت لنا نتائج الدراسة الميدانية أن النسبة الأكبر من العمال الباحثين يجمعون على وجود جهة تستمع لمشاكلهم 80.8% وهذا مؤشر على قوة شبكة العلاقات داخل المؤسسة والمرونة في التعامل.

جدول رقم (28): يوضح تقييم أداء المسؤول المباشر

النسبة %	التكرار	تقييم أداء المسؤول المباشر
30 %	33	جيد
34.6 %	38	حسن
64.6 %	71	المجموع الجزئي
10.9 %	12	ضعيف
2.7 %	3	غير مناسب للمنصب
11.8 %	13	استبدادي
10 %	11	تنقصه الخبرة
10 %	11	لا يخدم المصلحة العامة
100 %	110	المجموع

ملاحظة: مجموع الإجابات لا يساوي عدد الإجابات في الجدول وذلك راجع للإجابة على أكثر من سؤال من طرف الباحث.

القراءة الإحصائية:

في الجدول أعلاه يعتقد ما نسبته 34.6% من العمال المبحوثين أن أداء المسؤول المباشر حسن، وترى نسبة 30% أن أدائه جيد، في حين نجد أن نسبة 35.40% من المجموع الكلي ترى أن أدائه ضعيف، وتتوزع هذه النسبة بين من رأوا أن الخبرة تنقصه 11.8%، وكذلك من يرون أنه غير مناسب للمنصب 10.9%، وأنه لا يخدم المصلحة العامة 10%، وفي الأخير نسبة 2.7% رأوا أنه استبدادي.

- يعتبر الأداء القيادي أو الإشراف على الأعمال من أهم الوظائف داخل أي مؤسسة اقتصادية أو خدمية، والقيادة كما هو معروف هي القدرة على التأثير في الآخرين، والمستوى القيادي في أي مؤسسة مؤشر هام تقوم عليه الكثير من الأعمال، فإذا كان الأداء القيادي داخل المؤسسة جيد فإن ذلك يتضح من خلال خططها المبرمجة وأهدافها المسطرة بالقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة والمناسبة والتي تعود بالفائدة على المؤسسة والعمال، والعكس صحيح، ومن خلال نتائج الدراسة الميدانية لاحظنا أن نسبة كبيرة (64.6%) من العمال المبحوثين يرون أن أداء المسؤول المباشر جيد وحسن، وهذا ما يعكس قلة المشاكل بين الرئيس والمرؤوس في العمل، وأيضاً الاحترام المتبادل بين العمال (رئيساً ومرؤوساً)، بينما جاء رأي ما نسبته 35.4% من أفراد العينة المبحوثة أن مستوى أداء المسؤول المباشر ضعيف، وقد سجلنا هذا داخل ورشات العمل الميكانيكي والذي يتطلب قوة عضلية لأدائه، حيث يرى عمال هذه الورشات أن أداء المسؤول المباشر تنقصه الخبرة وغير مناسب للمنصب ولا يخدم المصلحة العامة إضافة إلى نسبة قليلة 2.7% ترى أن المسؤول المباشر مستبد.

جدول رقم (29): يوضح مدى فعالية أساليب المراقبة بالمؤسسة بالنسبة للعامل حسب الأقدمية

الأقدمية	مدى فعالية أساليب المراقبة	قبل 2000	بعد 2000	المجموع
نعم	3	45	48	51.1%
لا	3	43	46	48.9%
المجموع	6	88	94	100%

• قيم مفقودة "4"

القراءة الإحصائية:

يوضح الجدول أعلاه أن إجابات الباحثين كانت موزعة بين موقفين، هناك من يرى بأن أساليب المراقبة بالمؤسسة فعالة 51.1% من المجموع الكلي وذلك عند الفئتين بعد سنة 2000 بـ 51.1% وقبل سنة 2000 بـ 50%، أما الصنف الثاني من العمال والذي نسبته 48.9% فيرى أن أساليب المراقبة غير فعالة وهذا عند الفئتين قبل سنة 2000 بـ 50% وبعد سنة 2000 بـ 48.9% .

- تعتبر الرقابة من بين أهم الركائز التي يقوم عليها أي تنظيم إداري أو نسق مؤسسي، حيث لا يخلوا أي تنظيم من جهاز رقابي يعمل على مراقبة سير العمل ومتابعة الخطط العملية والمسطرة من قبل المؤسسة قصد الوصول إلى الأهداف المرغوبة وتصويب الأخطاء والتدخل عند وقوع الحوادث في العمل، ولهذا السبب تعمل كل مؤسسة على توفير الإمكانيات المادية

والبشرية قصد القيام برقابة العمل بطريقة جيدة ومرنة، لأن فعالية الجهاز الرقابي تقوم على مجموعة من الامكانيات المادية والبشرية.

جدول رقم (30): يوضح مدى اطلاع العامل بما يتم التخطيط له بميدان العمل حسب

المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	لا يقرأ ولا يكتب	المستوى التعليمي مدى اطلاع العامل
57 % 61.3	23 % 69.7	13 % 54.2	18 % 54.5	2 % 100	1 % 100	0 % 0	نعم
36 % 38.7	10 % 30.3	11 % 45.8	15 % 45.5	0 % 0	0 % 0	0 % 0	لا
93 % 100	33 % 100	24 % 100	33 % 100	2 % 100	1 % 100	0 % 0	المجموع

• قيم مفقودة "5"

القراءة الإحصائية:

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف نعم بنسبة

61.3% وبالمواضبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة عند فئة ذوي التعليم الجامعي 69.7% تليها فئة ذوي التعليم المتوسط 54.5% والثانوي 54.2%.

- التخطيط عنصر أساسي ومن أهم الوظائف التي تقوم بها أي مؤسسة اقتصادية، وإطلاع العمال على خطط العمل داخل المؤسسة يوفر رؤية شاملة لهم على طبيعة ما يقومون به وأيضاً الأهداف التي تطمح المؤسسة لتحقيقها، كذلك يعمق الحس بالانتماء في نفسية العامل ويدفع به للعمل أكثر.

جدول رقم (31): يوضح مدى استشارة رؤساء العمل للعمال في إعداد الخطط حسب

المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقراً ويكتب	لا يقرأ ولا يكتب	المستوى التعليمي الاستشارة
16 % 17	10 % 29.4	2 % 8.3	3 % 9.1	0 % 0	1 % 100	0 % 0	دائماً
48 % 51.1	19 % 55.9	12 % 50	16 % 48.5	1 % 50	0 % 0	0 % 0	أحياناً
30 % 31.9	5 % 14.7	10 % 41.7	14 % 42.4	1 % 50	0 % 0	0 % 0	أبداً
94 % 100	34 % 100	24 % 100	33 % 100	2 % 100	1 % 100	0 % 0	المجموع

• قيم مفقودة "4"

القراءة الإحصائية:

يبين الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف أحياناً 51.1%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة في فئة ذوي التعليم الجامعي 55.9%، ثم الثانوي 50% والمتوسط 48.5%، بينما ترى نسبة 31.9% من المجموع الكلي من العمال المبحوثين أن رؤساء العمل لا يستشيرونهم.

- يتخذ العمال داخل أي مؤسسة اقتصادية عدة طرق وأساليب لتقديم اقتراحاتهم وانشغالهم لمسؤوليهم، كما يسعون إلى خدمة مؤسستهم من أجل تحسين الأداء وتوضيح العراقيل، ونشير إلى أن هذا مرتبط ارتباطاً وثيقاً بإحدى العمليات الأساسية داخل المؤسسة إدارياً وتنظيماً، وهي عملية صنع القرار، خاصة ما تعلق بخطط العمل في المؤسسة، هذا

بدوره يقع على عاتق رؤساء العمل ومدى انفتاحهم وتقبلهم لآراء واقتراحات وحتى انتقادات العمال، وفي المؤسسة ميدان البحث جاءت نتائج الجدول أعلاه معبرة عن مدى استشارة رؤساء العمل للعمال على النحو التالي: حيث كانت نسبة 17% من العمال المبحوثين أكدت أن رؤساء العمل يستشيرونهم دائماً، ونسبة 51.1% أحياناً، وهذا ما يدل على إشراك العمال في صنع الخطط وإبداء آرائهم، وكانت النتائج في مختلف المستويات التعليمية، وهذا ما يدفع بالعمال إلى الشعور بالحس بالانتماء والولاء للمؤسسة وخلق بيئة تنظيمية سليمة وإيجابية داخل المؤسسة، وهي النسبة الغالبة والمكونة من إطارات وإداريين وبعض رؤساء الورشات غالباً، بينما نسبة الذين لا يستشارهم رؤساء العمل كانت 31.9%، حيث ترى هذه الفئة أنها تنفذ خطط العمل فقط ولا يتم استشارتها، وقد وجدنا أن هذه الفئة معظمها من عمال الورشات والذين ليس لهم خبرة مهنية كافية حسب شبكة الملاحظات.

جدول رقم (32): يوضح مدى مناسبة بيئة العمل لأداء العمل حسب طبيعة الوظيفة

المجموع	إداري	عامل	طبيعة العمل مدى المناسبة
38 % 41.8	19 % 44.2	19 % 39.6	نعم
4 % 4.4	0 % 0	4 % 8.3	لا
49 % 53.8	24 % 55.8	25 % 52.1	نوعاً ما
91 % 100	43 % 100	48 % 100	المجموع

● قيم مفقودة "7"

القراءة الإحصائية:

من خلال معطيات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 53.8% من العمال المبحوثين يرون أن بيئة العمل مناسبة نوعا ما لأداء العمل، وذلك عند الفئتين إداري 55.8% وعامل 52.1%، ويرى نسبة 41.8% أنها مناسبة تماما، في حين تبقى فئة قليلة 4.4% ترى أنها غير مناسبة، والملاحظة أنها عند العمال فقط دون الإداريين.

- تختلف حاجات الأفراد وتتعدد من مجتمع لآخر، ومن فرقة عمل لأخرى داخل المؤسسة الاقتصادية، فهناك حاجات ضرورية لا بد من توفيرها من أجل تحقيق أهداف وغايات مشتركة وهناك حاجات خاصة تكون حسب طبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل قد تكون هذه الحاجات تقنية كطرق العمل وأساليبه، وقد تكون مادية كالأجر الكافي والزيادة في العلاوات والمكافآت وغيرها، وقد تكون هذه الحاجات معنوية مثل الاحترام والتقدير والتحفيز وغيرها.

ومن خلال إجابات العمال المبحوثين نجد أن أغلبية المبحوثين ترى أن بيئة العمل مناسبة لأداء العمل حسب طبيعة الوظيفة نوعا ما 53.8% ونعم 41.8% وهذا دليل على رضا العمال على ما توفره المؤسسة من ظروف عمل مناسبة.

جدول رقم (33): يوضح اختيار بين الراتب الشهري مع التقاعد أو البقاء في العمل حسب

المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	لا يقرأ ولا يكتب	المستوى التعليمي الاختيار
59 % 62.1	17 % 50	13 % 52	26 % 78.8	2 100	1 % 100	0 % 0	أفضل الراتب الشهري
36 % 37.9	17 % 50	12 % 48	7 % 21.2	0 % 0	0 % 0	0 % 0	أفضل البقاء في العمل
95 % 100	34 % 100	25 % 100	33 % 100	2 % 100	1 % 100	0 % 0	المجموع

• قيم مفقودة "3"

القراءة الإحصائية:

يتركز الاتجاه العام للمبحوثين في اختيار الراتب الشهري مع التقاعد 62.1% من المجموع الكلي وذلك عند كل المستويات التعليمية، بينما فضلت نسبة 37.9% من المجموع الكلي البقاء في العمل وهي موزعة عند كل الفئات من المستويات التعليمية، لكن الملاحظ أن أعلى نسبة من الذين فضلوا البقاء في العمل كانت عند ذوي التعليم الجامعي 50%.

- إن من بين ميزات العمل تحقيق أهداف مادية ممتلئة في أجر وراتب شهري يوفر متطلبات الفرد وعائلته البيولوجية، وأيضاً أهداف معنوية كتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية والرضا عن النفس ومحيط الذي يعيش فيه، وفي عصرنا الحالي يظهر للجميع مدى المساحة التي تشغلها المتطلبات المادية في حياة الأفراد، والتي يسعى إلى تحقيقها البعض من خلال ما يتقاضونه من راتب شهري في العمل، ومن خلال السؤال الذي طرحناه في الجدول أعلاه حاولنا الكشف عن رضا العامل عن الراتب الشهري الذي توفره المؤسسة ومدى تأثيره على الحس بالانتماء للمؤسسة، حيث كانت نسبة 62.1% من العمال المبحوثين على اختلاف

مستوياتهم التعليمية تختار الحصول على الراتب الشهري مع التقاعد، وهذا راجع حسبهم إلى أن الراتب الذي يتقاضونه لا يلي كل الحاجات الضرورية لهم ولعائلاتهم، وبالتالي يفضلون الراتب مع التقاعد من أجل اللجوء إلى أعمال موازية لتوفير حاجاتهم، وهذا مؤشر على عدم رضاهم عن الراتب الذي يتقاضونه مما يولد لديهم اتجاهات سلبية من اللامبالاة في العمل تعيق تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة ويهدد كيانها ووجودها في الساحة الاقتصادية، في حين نجد أن هناك فئة من العمال المبحوثين 37.9% تفضل البقاء في العمل وترى بأن الراتب الشهري يلي متطلبات الحياة الضرورية، وقد لاحظنا من خلال شبكة ملاحظتنا واحتكاكنا بالعمال أن هذه الفئة تشمل رؤساء المصالح العليا الذين يتقاضون راتب شهري لا بأس به، وأيضا فئة بعض العمال ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وأيضا صغار السن التي تسعى لتحقيق ذاتها وطموحاتها في الحياة.

– ماذا يمثل لك وقت العمل؟

جاء في الثقافة الغربية أن الوقت يساوي العمال *Time is Mone* وفي ثقافتنا الإسلامية يعتبر الوقت من أهم الشعائر التي تتوقف عليها العديد من العبادات، وركز مالك بن نبي رحمه الله على قيمة الوقت وأهميتها في تكوين الحضارات "باعتبارها عامل أساسي (وقت + تراب + إنسان = حضارة)"¹.

وكذلك نجد أن قيمة الوقت من أهم القيم التنظيمية التي تقوم عليها أي ثقافة تنظيمية داخل أي مؤسسة أو نسق تنظيمي، وقد جاء في السؤال الذي طرحناه، ماذا يمثل لك وقت العمل؟ ، العديد من إجابات العمال المبحوثين والمقدرة بـ 68 إجابة تمحورت حول الانضباط والالتزام باعتبار وقت العمل واجب ومقدس، بينما رأت فئة من المبحوثين

¹ مالك بن نبي، شروط النهضة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، د.ط، 1986، ص58.

ولاعتبارات مادية أن وقت العمل هو كسب للرزق، في حين ذهب البعض من الباحثين ولاعتبارات دينية وأخلاقية إلى أن وقت العمل وقت مقدس وعبادة وراحة نفسية حسبهم يجب استغلاله بطريقة جيدة، ويفسر ذلك بمدى وعي العمال الباحثين بأهمية قيمة الوقت في العمل الذي يؤثر على مدى فاعلية وانضباط العمال داخل المؤسسة، وكذا التزامهم بالمهام الموكلة إليهم، في حين سجلنا بعض الإجابات السلبية من بعض الباحثين تعتبر أن وقت العمل لا يمثل شيئاً بالنسبة لهم وهو بمثابة سجن لهم داخل المؤسسة (لاشيء، حبس...). وهي مؤشرات سلبية تهدد استقرار المؤسسة واستمراريتها، إضافة إلى كونها مؤشرات على عدم فاعلية هذه الفئة وقلة الدافعية عندها للعمل والإنجاز.

وقد لاحظنا من خلال احتكاكنا بالعمال أثناء الدراسة الميدانية أن ما تم نقله في إجابات الاستمارة من طرف العمال يختلف عن واقع الأمر، حيث سجلنا العديد من مظاهر تضييع الوقت واللامبالاة من الناحية العملية، خاصة باعتبار المؤسسة عمومية أي عقلية، وقد يرجع ذلك لضعف الجهاز الرقابي وعدم تفعيل آليات العقاب، ويدخل ذلك ولاعتبارات سلبية في إطار ما نربح عيب حتى واحد، كل هذا يرجع لعدم الوعي بقيمة الوقت في العمل ومدى تأثيرها على الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

3- عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:

3-1- القيم المهنية والمسؤولية الاجتماعية:

جدول رقم (34): يبين مدى تغيب المبحوثين عن العمل حسب مناطق السكن.

التغيب	مناطق السكن	ريف	شبه حضري	حضري	المجموع
كثيرا	0	0	0	0	0
	%0	%0	%0	%0	%0
أحيانا	16	9	40	65	65
	%72.7	%60	%67.8	%67.7	%67.7
أبدا	6	6	19	31	31
	%27.3	%40	%32.2	%32.3	%32.3
المجموع	22	15	59	96	96
	%100	%100	%100	%100	%100

● قيم مفقودة "2"

القراءة الإحصائية:

تبين المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف أحيانا 67.7% وبالموازاة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة في فئة العمال الذين يقيمون بمناطق ريفية 72.7%، ثم الذين يقيمون في مناطق حضرية 67.8%، تليها فئة من يقطنون في المناطق الشبه حضرية 60%.

- إن ظاهرة التغيب عن العمل هي إحدى الظواهر السلبية التي تعاني منها العديد من المؤسسات باعتبارها ظاهرة وسلوك سلبي لا يخدم أهداف المؤسسة وسمعتها على مستوى الساحة الاقتصادية، وقد بينت المعطيات الموجودة في الجدول السالف الذكر أن نسبة كبيرة

من العمال تشير إلى أن هناك غيابات في بعض الأحيان، حيث تشكل النسبة الأكبر عند العمال الساكنين بالمناطق الريفية، وترجع هذه الفئة مبررات الغياب إلى غياب وسائل النقل والبعد عن مقر العمل خاصة أثناء فصل الشتاء، وصعوبة الظروف المناخية، كما لاحظنا أن فئة العمال المبحوثين الساكنين بالمناطق الحضرية والشبه حضرية يؤكدون غيابهم أحيانا عن العمل ويرجعون سبب الغياب إلى صعوبة الوصول إلى العمل خاصة صباحا نظرا للازدحام الحاصل في فترة الموسم الدراسي.

جدول رقم (35): يبين مدى تأخر المبحوثين عن العمل حسب مناطق السكن

مناطق السكن	ريف	شبه حضري	حضري	المجموع
كثيرا	0 % 0	0 % 0	4 % 6.9	4 % 4.3
أحيانا	11 % 52.4	9 % 60	34 % 58.6	54 % 57.4
أبدا	10 % 47.6	6 % 40	20 % 34.5	36 % 38.3
المجموع	21 % 100	15 % 100	58 % 100	94 % 100

• قيم مفقودة "4"

القراءة الإحصائية:

تشير بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 57.4% من أفراد العينة المبحوثة يؤكدون على وجود ظاهرة التأخر عن العمل وهذا عند كل الفئات العمالية الذين يسكنون المناطق الشبه حضرية بنسبة 60%، تليها من يسكنون المناطق الحضرية والريفية (58.6% و52.4% على التوالي).

ملاحظة: في المناطق الريفية إما الحضور والغياب لأن النقل عندو وقت إذا فاتوا الكار فاتوا الوقت يرجع يروح.

- يحتل العامل الزمني داخل أي مؤسسة اقتصادية مكانة هامة جدا ، ولهذا اعتبر الغرب أن الوقت يساوي المال Time is money، ويعد احترام الوقت داخل المؤسسة مؤشر على مدى الالتزام والانضباط لدى العمال في عملهم، كما يعتبر مقياس أساسي لمستوى أداء المؤسسة، وبالرجوع إلى الإحصائيات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة نجد أن هناك نسبة كبيرة من العمال المبحوثين تتأخر عن العمل وأرجعت ذلك إلى أسباب ذاتية مثل المشاكل العائلية والظروف الاجتماعية وأسباب خارجية مثل عدم توفر وسائل النقل في المناطق الريفية وشبه الحضرية، والازدحام في فترة الصباح بالمناطق الحضرية، إضافة إلى أن المؤسسة لا توفر النقل للعمال ولا تتحمل المسؤولية في هذا الجانب.

جدول رقم (36): يوضح نوع الطريقة المفضلة لمواجهة التغيب والتأخر حسب المستوى

التعليمي

المستوى التعليمي الطريقة المفضلة	لا يكتب	لا يكتب	يقرأ ويكتب	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	الجميع
تطبيق القانون بصرامة	0 % 0	1 % 100	1 % 50	17 % 50	14 % 48.3	17 % 43.6	50 % 47.6	
التحسيس بالمسؤولية	0 % 0	0 % 0	0 % 0	6 % 17.6	5 % 17.2	10 % 25.6	21 % 20	
غرس القيم المهنية لدى العامل	0 % 0	0 % 0	1 % 50	11 % 32.4	10 % 34.5	12 % 30.8	34 % 32.4	
المجموع	0 % 0	1 % 100	2 % 100	34 % 100	29 % 100	39 % 100	105 % 100	

ملاحظة: مجموع الإجابات لا يساوي عدد الإجابات في الجدول وذلك راجع للإجابة على

أكثر من سؤال من طرف المبحوث.

القراءة الإحصائية:

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه يتضح أن إجابات الباحثين حول الطريقة المفضلة لمواجهة ظاهرتي التغيب والتأخر تتوزع بين موقف تطبيق القانون بصرامة وهي النسبة الأعلى 47.6% وهذا عند كل المستويات التعليمية المتوسطة والثانوية والجامعية، (50%) (48.3%) ، (43.6%) على التوالي.

والموقف الثاني للباحثين كان غرس القيم المهنية لدى العامل 32.4% وذلك عند كل المستويات التعليمية، في حين رأت نسبة 20% من المجموع الكلي أن ظاهرتي التغيب والتأخر يمكن محاربة عن طريق التحسيس بالمسؤولية.

إن الكثير من المؤسسات الاقتصادية تتخذ العمل الإجراءات والتدابير للحد من ظاهرة التغيب والتأخر عن العمل من أجل ضمان السير الحسن لمصالح التنظيم، ومن خلال معطيات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 47.6% من الباحثين على اختلاف مستوياتهم التعليمية يفضلون تطبيق القانون بصرامة من أجل تحقيق الانضباط والالتزام في العمل، بينما فئة 32.4% من الباحثين يفضلون اللجوء إلى غرس القيم المهنية في العمل وتوعيتهم بمدى أهمية عامل الوقت في المؤسسة.

جدول رقم (37): يوضح مدى استعداد المبحوث لتحمل العواقب على مخالفة أوامر وتعليمات العمل حسب المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	لا يقرأ ولا يكتب	المستوى التعليمي مدى استعداد
90 % 93.8	34 % 100	23 % 88.5	30 % 90.9	2 % 100	1 % 100	0 % 0	نعم
6 % 6.2	0 % 0	3 % 11.5	3 % 9.1	0 % 0	0 % 0	0 % 0	لا
96 % 100	34 % 100	26 % 100	33 % 100	2 % 100	1 % 100	0 % 0	المجموع

• قيم مفقودة "2"

القراءة الإحصائية:

يبين الاتجاه العام للجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة المبحوثة وعلى اختلاف مستوياتهم التعليمية مستعدون لتحمل العواقب على مخالفة أوامر وتعليمات العمل بنسبة 93.8% .

- يسعى كل نسق تنظيمي أو مؤسسي إلى فرض الانضباط في العمل من خلال وضع العديد من الضوابط والآليات التي تتحكم في سير المرفق وتنظيم العلاقات داخل هيكله العام، ومن هذه الضوابط رزمة التعليمات والقوانين التي نجدها في قانون العمل أو القانون الداخلي للمؤسسة الاقتصادية، ومن بينها قوانين خاصة بالعقوبات في حالة مخالفة أوامر وتعليمات العمل المنصوص عليها.

وقد بينت نتائج الجدول أعلاه أن معظم العمال المبحوثين في المؤسسة ميدان البحث على استعداد لتحمل العواقب في حالة مخالفة أوامر وتعليمات العمل على اختلاف مستوياتهم التعليمية، ويفسر ذلك بمدى وعيهم بأهمية هذه القوانين واحترامها لضبط سير المرفق وتنظيم العلاقات داخله خاصة علاقات العمل التي تكون بين العمال من نفس المستويات، وتكون بين رئيس ومرؤوس، كما سجلنا من خلال ملاحظتنا واحتكاكنا العمال أن العديد منهم يرى أن هذه القوانين الخاصة بالعقوبات في حالة مخالفة أوامر وتعليمات العمل هي إجراءات تنظيمية ذات طابع قانوني إلزامي تحدد طرق وآليات الضبط فيما يسمح به القانون، وتمنع ممارسة الاستبداد أو التسلط من قبل المسؤولين.

جدول رقم (38): يوضح تلقي المبحوثين للتدريب في منصب العمل

التدريب	التكرار	النسبة %
نعم	51	47.7 %
	20	18.7 %
المجموع الجزئي	71	66.4 %
لا	36	33.6 %
المجموع	107	100 %

ملاحظة: مجموع الإجابات لا يساوي عدد الإجابات في الجدول وذلك راجع للإجابة على أكثر من سؤال من طرف المبحوث.

القراءة الإحصائية:

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه يتبين لنا أن 66.4% من المجموع الكلي لأفراد العينة المبحوثة تلقوا تدريباً داخل المؤسسة 47.7%، وخارجها 18.7%، في حين نجد أن نسبة 33.6% من العمال المبحوثين لم يتلقوا أي تدريب حسب تعبيرهم.

- يعتبر المورد البشري أهم ثروة وأهم عنصر في أي مؤسسة اقتصادية وتكمن قيمته في فاعليته في العمل ومستوى أدائه، ولهذا نجد اليوم العديد من المؤسسات تلجأ إلى تدريب وتعليم العمال قصد الحصول على أعلى مستوى من الأداء ومواكبة التطورات الحاصلة عالميا، وبالرجوع إلى إحصائيات الجدول أعلاه نجد أن نسبة كبيرة من العمل تلقوا تدريبا مهنيا في المناصب التي يشغلونها 66.4%، إما داخل المؤسسة عن طريق الدورات التكوينية التي تقيمها المؤسسة أو عن طريق التكوين خارج المؤسسة خاصة العمال المهنيين داخل الورشات (لحام، ميكانيك، ترصيص صحي...) غير أن هناك فئة لا يمكن إهمالها 33.6% من الباحثين أكدت أنها لم تتلقى تدريبا في منصب عملها وهي فئة الحراس وبعض المصالح الإدارية الثانوية.

جدول رقم (39): يوضح حاجة الباحثين للتدريب حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	الحاجة إلى التدريب
32.8 %	43	نعم
28.2 %	37	لتحسين أدائك
16.8 %	22	لمواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية
77.8 %	102	للحصول على ترقية
22.2 %	29	المجموع الجزئي
100 %	131	لا
		المجموع

ملاحظة: مجموع الإجابات لا يساوي عدد الإجابات في الجدول وذلك راجع للإجابة على أكثر من سؤال من طرف الباحث.

القراءة الإحصائية:

يؤكد الاتجاه العام للجدول أن غالبية أفراد عينة البحث يرون بأنهم بحاجة إلى التدريب بنسبة 77.8% من المجموع الكلي، بينما ترى نسبة 22.2% أنهم ليسوا بحاجة إلى التدريب.

- تبعا للجدول السابق فإن معظم العمال المبحوثين داخل المؤسسة يرغبون في الحصول على تدريب في المناصب التي يشغلونها، حيث يرى هؤلاء العمال أن التدريب في العصر الحالي أصبح أكثر من ضرورة من أجل تطوير مهاراتهم وخبراتهم العملية، وتختلف قناعاتهم في الحاجة للتدريب بين القصد في تحسين الأداء ومواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية، وأيضا الحصول على ترقية قصد تحسين وضعهم الاجتماعي.

جدول رقم (40): يوضح مدى رضی المبحوثين على مستوى استغلال التكنولوجيا في

العمل حسب السن

السن مدى رضى المبحوثين	من 20 إلى 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 51 إلى 60 سنة	المجموع
نعم	7 % 38.9	28 % 50	8 % 53.3	2 % 66.7	45 % 48.9
لا	11 % 61.1	28 % 50.0	7 % 46.7	1 % 33.3	47 % 51.1
المجموع	18 % 100	56 % 100	15 % 100	3 % 100	92 % 100

• القيم المفقودة "6"

القراءة الإحصائية:

من خلال الجدول يتبين أن رضا أفراد العينة المبحوثة على مستوى استغلال التكنولوجيا في العمل مشتت بين غير راضٍ معبر عنها بإجابات "لا" بنسبة 51.1% عند كل الفئات العمرية (من 20 إلى 30) 61.1% ، و (من 31 إلى 40) 50% ، و (من 41 إلى 50) 46.7% و (من 51 إلى 60) 33.3%، في حين ترى نسبة 48.9% من العمال المبحوثين أنها راضية تماما على مستوى استغلال التكنولوجيا في العمل، وهي نسبة معتبرة تكاد تبلغ النصف من الإجابات وهي موزعة عند الفئات العمرية من (51 إلى 60) 66.7%، ومن (41 إلى 50) 53%، ومن (31 إلى 40) 50%، ومن (20 إلى 30) 38.9%.

- إن التطور التكنولوجي الحاصل صاحبه العديد من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مستوى أي مؤسسة خاصة على مستوى النسق التنظيمي والإداري والذي ينعكس بالإيجاب على مستوى أداء المؤسسة كنسق والعامل كفاعل داخل هذا النسق إلا أن نسبة الاستفادة من تكنولوجيا العصر تبقى متفاوتة وتحتكم إلى عدة عوامل منها: السن، والمستوى التعليمي ونوع الوظيفة داخل المؤسسة وغيرها من العوامل، وقد بينت لنا الإحصائيات في الجدول أن فئة كبيرة من العمال المبحوثين 51.1% غير راضون على مستوى استغلال التكنولوجيا في العمل، وكان ذلك واضحا عند الفئات العمرية من (20 إلى 50 سنة)، وتمثل هذه الفئات الشباب الطموح والمتعلم الذي يسعى للتحصيل العلمي والعملية وتحقيق الذات من خلال ممارسة العمل، بينما رأت الفئات العمرية من (41 إلى 60 سنة) أنها راضية على مستوى استغلال التكنولوجيا في عملها وهي فئة تميل للراحة وتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي، ولهذا لاحظنا عند العينة المبحوثة أنه كلما زاد السن نقص الطموح في التعلم والميل إلى الراحة والاستقرار.

جدول رقم (41): يوضح ما هو ضروري في إنجاز العمل بالنسبة للمبحوثين حسب

المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	لا يقرأ ولا يكتب	المستوى التعليمي ما هو ضروري
64 % 71.1	22 % 68.8	14 % 58.3	26 % 83.9	1 % 50	1 % 100	0 % 0	المحافظة على مستوى إنتاجية مستقر
26 % 28.9	10 % 31.2	10 % 41.7	5 % 16.1	1 % 50	0 % 0	0 % 0	مساعدة زملاء العمل
90 % 100	32 % 100	24 % 100	31 % 100	2 % 100	1 % 100	0 % 0	المجموع

• قيم مفقودة "8"

القراءة الإحصائية:

يتضح من خلال معطيات الجدول أن الاتجاه العام كان في صنف المحافظة على مستوى إنتاجية مستقرة بنسبة 71.1% وبالموازاة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة لدى ذوي المستوى التعليمي المتوسط 83.9%، ثم الجامعي 68.8%، تليها الثانوي 58.3%، أما الصنف مساعدة زملاء العمل فقد كانت النسبة 28.9%.

- تختلف أهداف وأولويات كل عامل داخل أي مؤسسة اقتصادية وذلك لعدة اعتبارات منها عامل السن والمستوى التعليمي وفرقة العمل التي ينتمي إليها العامل، والملاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن معظم العمال المبحوثين وعلى اختلاف مستوياتهم التعليمية يرون أن أهم شيء في إنجاز العمل هو المحافظة على مستوى إنتاجية مستقر، وقد جاءت هذه النتائج عند مختلف المستويات، حيث يشترك الجميع في أولوية

المحافظة على مستوى إنتاجية مستقر أولا وهو ما يدفعنا للقول أن معظم المبحوثين يؤمنون بأولوية الاستقرار والأمن الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية ميدان البحث قبل مساعدة بعضهم البعض، ويرجع ذلك إلى ظروف سوق العمل والتي يسيطر عليها المخيال العام لكل العاملين باعتبار أي تذبذب أو نقص في الإنتاج يعني فقدان مناصب والسقوط في شبح البطالة.

جدول رقم (42): يوضح تأجيل الأعمال لوقت آخر من طرف المبحوثين وأسباب ذلك

التأجيل	التكرار	النسبة %
نعم	2	2 %
	11	11 %
	14	14 %
المجموع الجزئي	27	27 %
لا	35	35 %
أحيانا	38	38 %
المجموع	100	100 %

ملاحظة: مجموع الإجابات لا يساوي عدد الإجابات في الجدول وذلك راجع للإجابة على أكثر من سؤال من طرف المبحوث.

القراءة الإحصائية:

يلاحظ في الجول أعلاه أن إجابات المبحوثين حول تأجيل بعض الأعمال إلى وقت آخر كانت موزعة بين أحيانا 38%، ولا 35%، وصنف نعم بـ 27%، وتتفرع إجابات من قالوا نعم على ثلاثة أوجه لكثافة برامج العمل 14%، وغير محددة بتاريخ معين 11%، وغير مهمة بـ 02%.

- تعاني الكثير من المؤسسات من ظاهرة تأجيل الأعمال باعتبارها مؤشر سلبي خاصة إذا كانت هذه الأعمال مرتبطة بجدول زمني وبرنامج انتاجي داخل المؤسسة، وقد يرجع سبب

ذلك إلى نفسية العامل ومدى رضاه وسعادته في العمل الذي يولد الحس بالانتماء والشعور بالمسؤولية اتجاه المؤسسة، أو يرجع إلى ظروف خارجة عن نطاق العامل مثل كثافة برنامج العمل أو سوء التوقيت الذي تخضع له خطط العمل وغيرها من الظروف، وفي المؤسسة ميدان البحث من خلال إجابات العمال المبحوثين وجدنا أن نسبة 65% من العمال موزعة بين نعم 27% وأحيانا 38% يؤجلون بعض الأعمال لوقت آخر، ويرون أن سبب ذلك يرجع لكونها غير مهمة أو غير محددة بتاريخ أو لكثافة البرنامج وهذا ما يدفعنا للقول بأن هذا مؤشر سلبي على مدى شعور العامل بالمسؤولية وحسه بالانتماء للمؤسسة وأيضا لعدم سعادته في العمل لأن ظاهرة تأجيل الأعمال كما سبق الإشارة إليها هي مؤشر سلبي يعيق تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة، بينما كانت إجابات 35% من العمال المبحوثين أنها لا تؤجل الأعمال إلى وقت آخر وترى أن تأجيلها يؤدي إلى تراكم الأعمال ويعيق سير الخطط المسطرة ويولد الملل في نفسية العامل والشعور بعدم الرضا وعدم تحمل المسؤولية اتجاه المؤسسة.

جدول رقم (43): يوضح حضور المبحوثين للاجتماعات داخل المؤسسة

النسبة %	التكرار	الحضور في الاجتماعات
9.2 %	9	دائما
30.6 %	30	أحيانا
56.1 %	55	نادرا
95.9 %	94	المجموع الجزئي
4.1 %	4	القيم المفقودة
100 %	98	المجموع

• قيم مفقودة "4"

القراءة الإحصائية:

يوضح الجدول أن أكبر نسبة 56.1% من أفراد العينة المبحوثة نادرا ما يحضرون الاجتماعات بالمؤسسة، تليها فئة من يحضرون أحيانا للاجتماعات بنسبة 30.6%، أما نسبة 9.2% من العمال المبحوثين يؤكدون أنهم يحضرون الاجتماعات دائما.

- يعتبر حضور الندوات والاجتماعات إحدى الأدوات التوعوية والعملية داخل أي مؤسسة اقتصادية خاصة إذا تعلق الأمر بمناقشة الخطط العملية والإنتاجية أو المشاكل التقنية الخاصة بالعمل، أو بخصوص تطوير نظام عمل أو تقنية ما، حيث يتم خلال هذه الاجتماعات تبادل الأفكار والآراء التي تؤدي إلى توسيع المعارف والمهارات الفردية والجماعية، كما أن الاجتماعات هي أحد قنوات الاتصال في شبكة العلاقات داخل المؤسسة وهي مؤشر على مستوى الثقافة التنظيمية بالمؤسسة وما يسودها من نقيم الولاء والانتماء والالتزام بالنسق التنظيمي بالمؤسسة .

وقد جاءت إجابات العمال المبحوثين متباينة في هذا الموضوع، حيث وجدنا نسبة كبيرة من العمال 56.1% لا تحضر الاجتماعات إلا نادرا وهي إشارة سلبية على مستوى شبكة العلاقات داخل المؤسسة، وأيضا على تحمل المسؤولية في تطوير الذات واكتساب المهارات، كما أن العديد من هذه الفئة تحججت بظروف العمل وعدم ملائمة وقت الاجتماعات وخاصة عمال الورشات، بينما هناك فئة قليلة تحضر الاجتماعات دائما 9.2% وهي رؤساء المصالح على مستوى الإدارة وأيضا رؤساء المصالح التقنية (مهندسين...) لأن الاجتماعات تمثل في نظرهم أهمية بالغة من أجل تطوير الذات واكتساب المهارات ومحاولة تبليغها لباقي العمال حسبهم ، وقد أكدت فئة أخرى من العمال المبحوثين 30.6% أنها تحضر الاجتماعات أحيانا أي كلما سمحت لها الفرصة في التوقيت وظروف العمل.

جدول رقم (44): في حالة حضورك هل تقدم اقتراحات

حالة الحضور	التكرار	النسبة %
نعم	40	40.8 %
لا	40	40.8 %
المجموع الجزئي	80	81.6 %
القيم المفقودة	18	18.4 %
المجموع	98	100 %

• قيم مفقودة "18"

القراءة الإحصائية:

نسجل من بيانات الجدول أعلاه أن إجابات الباحثين كانت مقسمة بالتساوي بين فئة من يحضرون الاجتماعات ويقدمون اقتراحات 40.8% وفئة من يحضرون ولا يقدمون اقتراحات 40.8%.

- إن الجدول أعلاه يعتبر تكملة لسابقه حيث يهدف إلى إبراز أهمية الاجتماعات التي تعتبر إحدى الأدوات التنظيمية والتسييرية لشؤون المؤسسة الاقتصادية، كما أن حضور الاجتماعات بمثابة أرضية لرسم أهداف واستراتيجيات المؤسسة، ومن خلال معطيات الجدول أعلاه وشبكة ملاحظتنا داخل المؤسسة خلال فترة الدراسة الميدانية تبين لنا أن هناك تقارب وتساوي في عدد الإجابات للعمال الباحثين بين نسبة العمال الذين يحضرون الاجتماعات ويقدمون اقتراحات، وبين العمال الذين يحضرون الاجتماعات ولا يقدمون اقتراحات، ولقد اتضح لنا أن من يقدم الاقتراحات أثناء حضور الاجتماعات هم إطارات بالإدارة خاصة رؤساء المصالح وأيضاً رؤساء الورشات التقنية، حيث يسعى هؤلاء حسب اقتراحاتهم إلى تحسين الأداء داخل المؤسسة والرفع من مردوديتها، وتحسين ظروف العمل،

بينما ترى الفئة التي تحضر الاجتماعات ولا تقدم الاقتراحات أن الأدوار التي يقومون بها أثناء العمل هي مجرد تنفيذ للأوامر فقط ، ولهذا فإن وظائفهم البسيطة حسبهم لا تسمح لهم بتقديم اقتراحات.

جدول رقم (45): يوضح قيام الباحثين بأعمال إضافية داخل المؤسسة حسب الأقدمية

الأقدمية	قبل 2000	بعد 2000	المجموع
القيام بأعمال إضافية			
نعم	5 % 71.4	32 % 36.4	37 % 38.9
لا	1 % 14.3	33 % 37.5	34 % 35.8
أحيانا	1 % 14.3	23 % 26.1	24 % 25.3
المجموع	7 % 100	88 % 100	95 % 100

• قيم مفقودة "3"

القراءة الإحصائية:

يتضح لنا من خلال إجابات الباحثين المعروضة في الجدول المبين أنها كانت مشتتة بين من يقدمون أعمال إضافية 38.9% في الفئتين قبل سنة 2000 بنسبة 71.4% وبعد 2000 بنسبة 36.4%، والصف الثاني من لا يقدمون أعمال إضافية للمؤسسة 35.8% وهذا عند الفئتين بعد سنة 2000 بنسبة 37.5%، وقبل سنة 2000 بنسبة 14.3%، ونجد في الأخير الصف الثالث "أحيانا" بنسبة 25.3%.

- إن القيام بالأعمال الإضافية داخل أي مؤسسة هو مؤشر إيجابي على مدى حس العامل بالانتماء لهذا النسق، ومدى شعوره بالمسؤولية اتجاهه وأيضا مدى وعي العامل ورضاه، وبالرجوع إلى نتائج الجدول أعلاه نجد أن نسبة 64.2% والتي هي مقسمة بين نعم 38.9%، وأحيانا 25.3% من العمال المبحوثين يؤكدون أنهم يقومون بأعمال إضافية داخل المؤسسة، وقد أرجع العديد منهم هذا الالتزام بالأعمال الإضافية إلى ظروف العمل خاصة وقت ارتفاع الطلب على المنتج الذي توفره المؤسسة في السوق، حيث يكون في الغالب موسميا (باعتبار أن معظم زبائن المؤسسة من قطاع الفلاحة) ، حيث يتحتم على عمال الورشات (ورشات التدويب والصناعة) أي دائرة الإنتاج توفير هذه الطلبات للزبائن وهو الدافع للقيام بالأعمال الإضافية حسبهم، بينما هناك فئة من العمال المبحوثين (35.8%) كانت إجاباتها أنها لا تقوم بأعمال إضافية داخل المؤسسة بحكم مناصب العمل التي يشغلونها والتي لا تتطلب وقت إضافي لإنجازها، وعليه فإن القيام بالعمل الإضافي داخل المؤسسة ميدان البحث لفه علاقة وثيقة بمستويات الإنتاج وخضوعه لمبدأ العرض والطلب في السوق، حيث كلما زاد الطلب زاد الإنتاج وكانت هناك أعمال إضافية والعكس صحيح.

- ماذا يمثل لك العمل التطوعي في حياتك المهنية داخل المؤسسة؟

إن العمل التطوعي ارتقاء في سلم الأخلاق والقيم، وهو ناتج عن وعي حضاري وثقافي للعامل اتجاه مؤسسته واتجاه وطنه ثانيا، ومن بين أهم التحديات التي تعاني منها المؤسسات الاقتصادية ضعف مستوى العمل التطوعي والذي أساسه الضعف على المستوى الفردي ، ومن ثمة ضعف العمل التطوعي على مستوى المؤسسات، ولأن التطور هو التزام أخلاقي فإن ثقافة التطور في المجتمع تنعكس بالضرورة على سلوكيات الأفراد، ومن خلال السؤال الذي طرحناه: ماذا يمثل لك العمل التطوعي في حياتك المهنية داخل المؤسسة؟ أردنا الكشف عن مدى التزام العامل وشعوره بالمسؤولية اتجاه مؤسسته ومدى حسه بالانتماء لها،

والذي يعتبر شيء أساسي في أي مؤسسة، وقد تحصلنا على 66 إجابة، في حين امتنع 32 عامل عن الإجابة ويعتبر هذا من معوقات البحث التي تم التطرق إليها في الفصل المنهجي، وركزت إجابات العمال المبحوثين على أن العمل التطوعي في الحياة المهنية يعتبر عمل إنساني وخيري وتكميلي ويساهم في تطوير المؤسسة وهي إجابات عن مفهوم التطوع أكثر منها ما يمثله التطوع للعامل في الحياة المهنية داخل المؤسسة، ويفسر ذلك بنظرة العمال المبحوثين للتطوع في الحياة المهنية على أساس أنه انضباط والتزام اتجاه المؤسسة يعمل على تطويرها وتحقيق أهدافها المسطرة، إضافة إلى بعض الإجابات وعلى قلتها التي ركزت على أن العمل التطوعي داخل المؤسسة يوفر جو لتحسين العلاقات وتحمل المسؤولية والتعاون بين زملاء العمل لتقديم قيمة إضافية للمؤسسة، وهو مؤشر إيجابي وصمام أمان للحفاظ على استقرار المؤسسة وموجودها ككيان اقتصادي في الساحة الاقتصادية، في حين سجلنا ضعف ثقافة العمل التطوعي عند فئة من العمال المبحوثين من خلال إجاباتهم التي تمحورت حول (لا أتطوع، لا أهمية له عندي، لا شيء...) وهي إجابات تمثل مؤشر سلبي عند فئة من العمال السلبيين خاصة أولئك الذين ينظرون إلى المؤسسة كمورد لتوفير الحاجات المادية فقط، والملاحظ أن هذه الفئة تمثل الفئة الأقل تمثيلاً بين العمال المبحوثين.

ثانياً-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

1-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

- تؤثر القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية لدى العامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

توفر المؤسسة الاقتصادية ميدان البحث فضاء علائقي وكيان إنساني واجتماعي تجتمع فيه العديد من القيم والهويات والسلوكات الاجتماعية، بعضها يحملها العمال من المحيط الخارجي والبعض الآخر يكون نتيجة وحصيلة تفاعلهم فيما بينهم داخل المؤسسة كمرفق عام وفضاء من العلاقات المتداخلة، وفي هذا يرى "مالك بن نبي" رحمه الله " أن فاعلية الأفكار تخضع لشبكة العلاقات أي أننا لا يمكن أن نتصور عملاً متجانساً من الأشخاص والأفكار والأشياء دون هذه العلاقات الضرورية، وكلما كانت شبكة العلاقات أوثق كان العمل فعالاً مؤثراً، وعليه فإذا كانت ثروة مجتمع معين يتوقف تقديرها على كمية أفكاره من ناحية، فإنها مرتبطة بأهمية شبكة علاقاته من ناحية أخرى".¹

وعليه من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات الاستمارة التي تم الاعتماد عليها واستناداً

إلى شبكة ملاحظتنا أثناء فترة الدراسة الميدانية تمكنا من الحصول على النتائج التالية:

- أن أغلب أفراد العينة المبحوثة يعتبرون العمل مصدر للرزق، وهذا ما أوضحته نتائج

الجدول رقم (12) بنسبة 62.8%، وهو مؤشر ودلالة على مدى تأثير البعد المادي

في الحياة المهنية مقابل باقي الاختيارات من المكانة الاجتماعية وتحقيق للذات.

¹ مالك بن نبي: ميلاد مجتمع، دار الفكر، ط3، دمشق، 2006، ص38.

- أكدت نتائج الجدول رقم (13) على حسن العلاقة بين المبحوثين 58.2% جيدة، و41.8% حسنة، وهي مؤشر إيجابي على مستوى العلاقات بين العمال في المؤسسة التي توفر فضاء علائقي متعدد ومتنوع الهويات والقيم.
- أن معظم زملاء العمل يقومون بواجب السؤال عن الزميل في حالة الغياب كما بينته نتائج الجدول رقم (14) بنسبة 73.2% نعم، و22.7% أحيانا، وهذا أيضا يعد إحدى مؤشرات حسن العلاقة بين العمال ومدى الترابط الذي يجمعهم.
- اتضح لنا من خلال نتائج الجدول رقم (15) أن معظم أفراد العينة المبحوثة يقومون بواجب الزيارة لزملاء العمل في المناسبات بنسبة 76% نعم، و18.8% أحيانا، وهذا ما يدعونا للقول أن هناك امتداد لعلاقة التواصل خارج أوقات العمل بين العمال إلى حد الصداقة.
- جاءت نتائج الجدول رقم (16) معبرة عن مدى تعاون أفراد العينة المبحوثة فيما بينهم، حيث أكد ما نسبته 94.8% أنهم يتعاونون فيما بينهم، وترجع أسباب هذا التعاون إلى الإلتزام لفرقة عمل واحدة بنسبة 81.6% وهو مؤشر على أساس العلاقة بين العمال المتعاونين بعيدا عن الجهوية والقراية وغيرها من المحددات.
- اتضح لنا من خلال الجدول رقم (17) مدى تطور العلاقة بين العمال المبحوثين خارج العمل إلى تكوين صداقات فيما بينهم، حيث يرى ما نسبته 47.9% و39.6% بعضهم، نعم على التوالي أن زملاء العمل هم أصدقاء في الخارج، والصداقة قيمة إيجابية في العلاقات الاجتماعية ومؤشر إيجابي على مستوى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة والتنظيم بصفة عامة.
- كشفت نتائج الجدول رقم (18) عن مدى اندماج العامل داخل المؤسسة وتناسبها الطردي مع متغير التقدير والاحترام، حيث كلما حظي العامل بالتقدير والاحترام،

كلما شعر بمدى اندماجه في المؤسسة والعكس صحيح، 65.3% مندمج كلياً، 34.7% مندمج نوعاً ما.

- كانت نتائج الجدول رقم (19) قد عبرت عن مدى الاحترام والتقدير الذي يحظى به العامل داخل المؤسسة حسب متغير السن والتي أكدت على وجود جو يسوده الاحترام والتقدير بين العمال المبحوثين 66.3% نعم، و31.6% نوعاً ما، وهذه النسب تعتبر مؤشرات إيجابية على التزام العمال بقيم الاحترام فيما بينهم، والتي تنعكس بالإيجاب على مستوى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة كفضاء علائقي ومرفق عام تتلاقى فيه القيم والعلاقات.

- عبرت إجابات المبحوثين عن السؤال الأخير: ماذا تمثل لك العلاقة مع زملاء العمل في حياتك؟ عن مؤشرات التواصل والتعاون والصدقة والأخوة الموجودة بين العمال في المؤسسة وهي مؤشرات إيجابية تعكس قوة العلاقة بين العمال وطبيعتها الإيجابية في هذا الفضاء العلائقي والكيان الإنساني والاجتماعي المشترك.

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

- تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

يحتاج كل فرد إلى الحس بالانتماء داخل الجماعة أو الكيان الذي ينتسب إليه، وقد يولد ذلك الاحساس والشعور بالانتماء الدفع بالفرد للإنجاز والفاعلية والتميز والإبداع في محيطه والالتزام بقواعده وما يفرضه من ضوابط وأطر ونظم اجتماعية، ومن هذه الكيانات والأطر المؤسسة الاقتصادية، حيث سجلنا في المؤسسة ميدان البحث ومن خلال ما تم جمعه من بيانات عن طريق استخدام أدوات جمع البيانات التالية: (الاستمارة، الملاحظة) وبعد معالجة ما تم جمعه إحصائياً وتحليلها كميًا وكيفياً ما يلي:

- توضح نتائج الجدول رقم (20) آليات وطرق التوظيف في المؤسسة ميدان البحث، والتي أكدت على اتباع ما جاء في سياسة التشغيل المسطرة من قبل الدولة، حيث التحق ما نسبته 52% من العمال المبحوثين بالمؤسسة على أساس الشهادة، و20.4% على أسس الخبرة، و17.3% على أسس المسابقة والاختيار، ومن خلال احتكاكنا بالعمال أثناء الدراسة الميدانية وتوظيف شبكة ملاحظتنا أكد لنا العديد من العمال على مستوى مصلحة الموارد البشرية أن آليات استقطاب وتوظيف العمال تخضع لقوانين العرض والطلب على مستوى سوق العمل، وما توفره مديرية التشغيل ممثلة في وكالة دعم وتشغيل الشباب من يد عاملة مؤهلة.

- تشير بيانات الجدول رقم (21) إلى مدى رضا العامل على طرق التوظيف داخل المؤسسة والتي تعتبر مؤشر على مدى حس العامل بالانتماء للمؤسسة كتنظيم ونسق، حيث أكدت نسبة معتبرة من العينة المبحوثة عن رضاها على طرق التوظيف بالمؤسسة حسب متغير المستوى التعليمي 43.2% نعم، و38.9% نوعا ما، في حين سجلنا ما نسبته 17.9% من أفراد العينة المبحوثة غير راضون عن طرق التوظيف بالمؤسسة، وهو مؤشر خطير وسلبى ينعكس على الحس بالانتماء لدى العامل لمؤسسة وعمله.

- عبرت نتائج الجدول رقم (22) على ما يسود داخل المؤسسة من عدالة في التوظيف وعدم التمييز بين العمال أثناء عملية التوظيف، حيث أكدت نسبة 65% من أفراد العينة المبحوثة عن عدم تعرضهم للتمييز أثناء عملية التوظيف وهي مؤشر إيجابي على المساواة بين العمال في هذا الجانب والذي ينعكس بالإيجاب على مستوى الحس بالانتماء لدى العامل، لكن ما يلفت انتباه الباحث في نتائج هذا الجدول (22) هو نسبة 20.6% من العينة المبحوثة والذين قالوا أنهم تعرضوا لعملية تمييز أثناء عملية

التوظيف، كذلك سجننا ما نسبته 14.4% من أفراد العينة المبحوثة يؤكدون أنهم تعرضوا نوعاً ما للتمييز أثناء عملية التوظيف، ومن خلال ما وفرته لنا شبكة ملاحظتنا واحتكاكنا بالعمال أثناء الدراسة الميدانية صرح لنا بعضهم أن هناك تمييز على أساس البعد العلائقي والجهوي والذي تعكسه نتائج الجدول رقم (20) الذي كان يدور حول طرق التوظيف في المؤسسة، حيث سجلنا ما نسبته 9.2% من العمال المبحوثين صرحت بأن توظيفها لم يكن على أساس الشهادة أو الخبرة أو المسابقة، بل بطرق أخرى، وهو مؤشر سلبي يؤثر على الحس بالانتماء لدى العامل بالمؤسسة.

- أما نتائج الجدول رقم (23) فقد كانت معبرة عن مدى رضا العامل عن الحقوق التي يحفظها عقد العمل المادية منها والمعنوية، وفي هذا الصدد أكد 47.4% من المبحوثين على أن عقد العمل يحفظ كامل حقوق العامل المادية والمعنوية، في حين رأت نسبة 35.1% أن عقد العمل يحفظ نوعاً ما حقوق العامل المادية والمعنوية وهي مؤشرات إيجابية على الحس بالانتماء لدى العامل داخل المؤسسة، غير أننا سجلنا نسبة 17.5% من المبحوثين يرون بأن عقد العمل لا يحفظ كامل الحقوق المادية والمعنوية للعامل ومن خلال احتكاكنا بالعمال في المؤسسة ميدان البحث وجدنا أن العديد من هذه الفئة غير راضين على الأجر الذي يتقاضونه والمنصوص عليه في عقد العمل وهذا مؤشر سلبي يؤثر على الحس بالانتماء للعامل.

- يتضح لنا من خلال نتائج الجدول رقم (24) عدم رضا نسبة كبيرة من العمال المبحوثين 51.5% عن توزيع المهام داخل المؤسسة الذي يرجعون أسبابه إلى عدم التوازن في توزيع اليد العاملة، وعدم مراعاة الكفاءة والخبرة ما أدى إلى تدمير هذه

لفئة من هذا التوزيع، في المقابل سجلنا نسبة 48.5% من المبحوثين راضين عن التوزيع الحالي للمهام في المؤسسة مقسمة بين 33.3% حسن، و15.2% جيد.

- من خلال الأرقام التي جاءت في الجدول رقم (25) حول آليات الترقية داخل المؤسسة ميدان البحث حسب متغير الأقدمية، وجدنا أن نسبة كبيرة من المبحوثين غير راضية عن آليات الترقية وهو ما يعادل 44.3% التي رأت بأن هذه الآليات سيئة ولا تخدم المؤسسة، وهي نسبة كبيرة ولا يمكن إهمالها، وتؤثر إلى سلبية على مستوى الحس بالانتماء للعامل، وأيضا على مستوى التحفيز المادي والمعنوي بين العمال الذي ينعكس بالإيجاب على الحس بالانتماء للعامل وشعوره بالدافعية للإنجاز، ورأت نسبة 55.7% أن آليات الترقية في المؤسسة حسنة 43.3%، و12.4% جيدة، وهي الفئة التي تحصل معظمها على ترقية في الوظائف الموكلة لهم حسب ما اكتشفناه من خلال محاورة العمال واحتكاكنا بهم أثناء فترة الدراسة الميدانية.

- فيما يتعلق بمؤشر الاتصال النازل والذي يعمل على تحسين العلاقات في العمل وتبليغ المعلومة فقد أوضحت بيانات الجدول رقم (26) أن 57.1% من المبحوثين يقولون أن الإدارة تبلغهم وتعلمهم بمختلف القوانين التي تنظم العمل وعلاقات العمل خاصة القانون الداخلي للمؤسسة، والذي يعمل على ضبط آليات السير الحسن داخل المؤسسة، في حين رأت نسبة 42.9% أن الإدارة لا تعلمهم بمختلف القوانين التي تنظم العمل وعلاقات العمل، ومن خلال شبكة ملاحظتنا واحتكاكنا بالعمال وجدنا أن معظم أفراد هذه الفئة هم عمال الورشات والذين ليس لهم اتصال كبير مع الإدارة مع تسجيلنا لضعف على مستوى شبكة الاتصال النازل اتجاه هذه الفئة من العمال.

- في نفس السياق الذي يخدم البعد العلائقي داخل المؤسسة وشبكة الاتصال أكد ما نسبته 80.8% من المبحوثين أن هناك من يستمع لمشاكلهم في المؤسسة، سواء أصدقاء العمل أو النقابة أو المسؤول المباشر حسب نتائج الجدول رقم (27).
- جاءت بيانات الجداول رقم (28، 30، 31) لتؤشر على مدى أهمية العلاقات الاجتماعية بين العمال في المؤسسة، خاصة ما تعلق بعملية اتخاذ القرار وإشراك العامل في إعداد خطط العمل واستشارته قصد خلق جو من قيم التعاون والتواصل والاحترام والشعور بالذات، وأيضا التمكين والمشاركة في الإنجاز، وكذلك قصد الحد والتقليل من الصراع والتزاعات العمالية والتي تعتبر شيء طبيعي في كل المؤسسات والمنظمات، حيث أقر ما نسبته 64.6% من العمال المبحوثين موزعة بين 34.6% حسن، و30% جيدة عن رضاهم عن أداء المسؤول المباشر، في حين رأت نسبة 35.4% من المبحوثين أن أداء المسؤول المباشر ضعيف، وترجع أسباب ذلك لكونه استبدادي ولا يخدم المصلحة العامة للمؤسسة، وهذا مؤشر سلبي يؤدي بالعامل إلى الشعور بعدم الانتماء وما يولده هذا الشعور من مظاهر سلبية كاللامبالاة وعدم الانضباط وغيرها، وأكدت بيانات الجدول رقم (30) أن 61.3% يطلعون على ما يتم التخطيط له بميدان العمل حسب متغير المستوى التعليمي، وهو مؤشر إيجابي على إشراك العامل في الخطط العملية، وكذلك عملية صنع القرار التي تبدأ من التخطيط وهي مؤشرات إيجابية تعمل على تعزيز الحس بالانتماء للعامل والانضباط والدفع به للإنجاز والفاعلية، غير أننا سجلنا نسبة معتبرة ولا يمكن إهمالها من المبحوثين 38.7% تقر بأنها لا تطلع على ما يتم التخطيط له بميدان العمل، وهذا ما ينعكس بالسلب على الحس بالانتماء لدى العامل والذي يولد المظاهر السلبية في الحياة المهنية مثل اللامبالاة وعدم الانضباط والولاء للمؤسسة

وأهدافها، وكانت بيانات الجدول رقم (31) داعمة لما جاء في الجدول رقم (30) من بيانات، حيث أكد ما نسبته 68.1% من المبحوثين أنه يتم استشارتهم من طرف رؤساء العمل في إعداد الخطط موزعة بين 51.1% أحيانا، و17% دائما، في حين يؤكد ما نسبته 31.9% من المبحوثين أنه لا يتم استشارتهم من طرف رؤساء العمل في إعداد خطط العمل.

- فيما يتعلق بمدى فعالية أساليب المراقبة بالمؤسسة بالنسبة للعامل حسب متغير الأقدمية فقد سجلنا تقارب في النسب بين العمال المبحوثين حسب بيانات الجدول رقم (29) حيث يرى 51.1% من المبحوثين أن أساليب المراقبة بالمؤسسة فعالة وتعمل على الضبط الحسن لسير المؤسسة والحفاظ على القيم التنظيمية وترسيخها في المؤسسة ميدان البحث، بينما يفيد 48.9% من العمال المبحوثين أن أساليب المراقبة بالمؤسسة غير فعالة وتنعكس بالسلب على الوضع الداخلي للمؤسسة في مظاهر اللامبالاة وضعف الحس لدى العامل.

- في الجدول رقم (32) جاءت بياناته لتؤكد أنه ما نسبته 95.6% من المبحوثين يرون بأن بيئة العمل مناسبة لأداء العمل حسب طبيعة الوظيفة موزعة بين 53.8% نوعا ما، و41.8% نعم، وهي مؤشرات إيجابية تؤشر على الحس بالانتماء للعامل من خلال رضاه عن بيئة العمل ومدى مناسبتها مع الوظيفة التي يؤديها، ومدى تكيفه معها، وتفيد نسبة قليلة من المبحوثين 4.4% أن بيئة العمل غير مناسبة لأداء العمل حسب الوظيفة، وهي فئة معرضة لمخاطر وحوادث العمل بنسبة كبيرة خاصة على مستوى ورشات التدوير ومعالجة السطوح، وأيضا ورشة صناعة الملحقات ومحور الرش، وفي هذا الصدد لاحظنا غياب الكثير من وسائل الوقاية من حوادث ومخاطر العمل أثناء الدراسة الميدانية.

- يتضح لنا من خلال بيانات الجدول رقم (33) المساحة التي يشغلها البعد المادي في الحياة العامة، فقد أكد نسبة 62.1% من العمال الباحثين أنها تفضل الراتب الشهري مع التقاعد من أجل القيام بنشاطات موازية قصد تحقيق مستوى مادي مريح لها ولأفراد عائلتها لأنها ترى بأن الراتب الشهري الذي يتقاضاه العامل بالمؤسسة لا يكفي لتلبية حاجاتها وحاجات عائلاتهم خاصة الضرورية منها من مأكّل وملبس وعلاج... الخ، وهي مؤشر سلبي ينعكس على كيان المؤسسة ووجودها واستقرارها في الساحة الاقتصادية التي تشهد تنافسية حادة ومتسارعة، بالمقابل وجدنا أن 37.9% يفضلون البقاء في العمل وهي فئة محصورة في رؤساء المصالح وأصحاب الشهادات العليا وقليل من حديثي العهد بالمؤسسة خاصة الشباب منهم الذين يحاولون إثبات ذاتهم واكتساب العديد من المهارات والخبرات لتساعدهم في حياتهم.

3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة:

- تؤثر القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

تتحمل المؤسسة الاقتصادية جزء كبير من المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع، ليس فقط على مستوى الجانب الاجتماعي والبيئي وإنما على مستوى تكوين الأفراد وتزويدهم بالمعارف والخبرات والقيم السليمة والإيجابية من أجل تأهيلهم للاندماج والتكيف في الحياة العامة والقيام بالأدوار المتوقعة منهم في المجتمع، ومن خلال تحليل جداول الفرضية الثالثة اتضح لنا النتائج التالية:

- يعتبر التغيب والتأخر عن العمل من مظاهر عدم الانضباط واللامبالاة في العمل، وهو مؤشر سلبي ينعكس على ولاء العامل وانتمائه التنظيمي ومسؤوليته تجاه مؤسسته

ومسؤولية المؤسسة الاجتماعية اتجاه المجتمع ككل، حيث أكدت نتائج الجدول رقم (34) أن ظاهرة التغيب موجودة بنسبة ملحوظة في المؤسسة، ويتضح ذلك من خلال البيانات المسجلة لدى العمال المبحوثين الذي يقرون بأنهم يتغيبون عن العمل 67.7% أحيانا بحسب متغير مناطق السكن لدى العمال، وهذا مؤشر سلبي على انضباط العامل وسلوكه داخل المؤسسة كما سبق الإشارة إليه، إضافة إلى ذلك فقد جاءت بيانات الجدول رقم (35) لتؤكد على ظواهر عدم الانضباط من خلال مؤشر التأخر عن العمل الذي كان نتائجه أن 57.4% من المبحوثين يتأخرون عن العمل أحيانا، ونسبة 4.3% من المبحوثين كثيري التأخر عن العمل وهي أرقام ومؤشرات تلفت انتباه الباحث إلى سلوك العامل داخل المؤسسة وعدم انضباطه والتزامه واهتمامه بعمله، وكذلك ضعف الجهاز الرقابي داخل المؤسسة الذي سبق الإشارة إليه في بيانات الجدول رقم (29) في الفرضية الثانية.

- تبعا لنتائج الجدولين السابقين (34 و 35) فإن نتائج الجدول رقم (36) تمحورت حول الطريقة المفضلة والتي يرغب فيها العامل لمواجهة التغيب والتأخر عن العمل حسب متغير المستوى التعليمي، حيث يفيد ما نسبته 47.6% من المبحوثين أن أفضل طريقة لمواجهة ظاهرتي التغيب والتأخر هي تطبيق القانون، بينما يرى نسبة 32.4% من المبحوثين أن أفضل طريقة هي غرس القيم المهنية للعامل، ورأت نسبة 20% من المبحوثين أن الطريقة الأفضل هي التحسيس بالمسؤولية، وهي مؤشرات تدعوا لتطبيق القوانين والقواعد التنظيمية داخل المؤسسة من أجل التزام العامل وانضباطه اتجاه مؤسسته وعمله.

- كما أوضحت نتائج الجدول رقم (37) مدى استعداد العامل لتحمل العواقب عند مخالفة أوامر وتعليمات العمل حسب متغير المستوى التعليمي، وأكدت هذه البيانات

استعداد 93.8% من المبحوثين في تحمل العواقب في حالة مخالفة تعليمات العمل، وهي مؤشر ودعوة لتطبيق القوانين والقواعد التنظيمية داخل المؤسسة للحد من مظاهر عدم الانضباط والالتزام واللامبالاة بالمؤسسة والتي كثيرا ما تكون نتيجة ذهنيات سلبية ونتيجة تراكمات العهود الماضية وعدم تعود العامل على الانضباط والالتزام بالمواعيد في حياته الخاصة، وأيضا ظروف الوسط الذي يعيش فيه العامل الذي يرى بأنه أحد مبررات عدم انضباطه مثل انعدام وسائل النقل في المناطق الريفية، والازدحام في المناطق الحضرية، وأيضا عدم وجود وسائل للنقل خاصة بالمؤسسة، وهي تبريرات المبحوثين حول ظاهرة التغيب والتأخر.

- اتضح لنا من خلال بيانات الجدول رقم (38) أن نسبة معتبرة من العمال المبحوثين تلقوا تدريبا في مناصبهم الحالية 66.4% سواء تدريبا داخليا أو خارجيا، وهو يعكس مدى اهتمام العامل بتطوير مهاراته وخبراته، وأيضا اهتمام المؤسسة بالجانب الأدائي للعامل بالمؤسسة والذي بدوره يؤشر إلى الالتزام بالقيم المهنية داخل المؤسسة مثل التكوين والرفع من كفاءة العامل واتقانه لعمله، بينما أكدت نسبة 33.6% من المبحوثين أنها لم تتلقى أي تدريب مهني في منصبها الحالي وهي نسبة معتبرة ولا يمكن إهمالها، وتمثل خطرا على سمعة المؤسسة الاقتصادية ومستوى عمالها المهني، وفي نفس السياق يؤكد ما نسبته 77.8% من العمال المبحوثين أنهم بحاجة إلى تدريب حسب بيانات الجدول رقم (39) من أجل تحسين أدائهم ومواكبة التطورات الحاصلة، وأيضا الرغبة في الحصول على ترقية وهي مؤشرات على سعي الكثير من العمال للرفع من مستوى أداء المؤسسة وتطوير مهاراتهم في العمل والتي تندرج ضمن غرس القيم المهنية والالتزام بها وبالمسؤولية اتجاه المؤسسة، بينما يرى 22.2% من المبحوثين أنهم ليسوا بحاجة إلى تدريب ويرجعون ذلك إلى خبرتهم المهنية ومدى

اتقائهم لعملهم ، لكن يبقى الفرد دائما بحاجة إلى تدريب من أجل مواكبة التطورات الحاصلة وتطوير ذاته ومهاراته، حيث يعتبر منطوق هؤلاء العمال خاطئ في الوقت الراهن اتجاه أنفسهم واتجاه مؤسستهم.

- يتضح لنا من خلال بيانات الجدول رقم (40) مدى رضا الباحثين على مستوى استغلال التكنولوجيا حسب متغير السن، فقد أكد 51.1% من الباحثين أنهم غير راضون عن مستوى استغلالهم للتكنولوجيا في عملهم، وكانت هذه الفئة أكثر في ذوي المستوى التعليمي العالي، وايضا صغار السن الذين يطمحون لتطوير مهاراتهم ومواكبة التطورات الحاصلة عالميا، بينما سجلنا مع الأسف الشديد نسبة 49.9% من الباحثين راضون عن مستوى استغلالهم للتكنولوجيا في عملهم وهي فئة من العمال تميل إلى الاستقرار في العمل وعدم البحث عن أساليب لتطوير الذات والمهارات وهنا يمكننا القول من خلال ما لاحظناه أثناء الدراسة الميدانية أن هناك ضعف كبير على مستوى الاستغلال الأمثل للجانب التكنولوجي في العمل، حيث وجدنا إدارة بوسائل قديمة وأثاث قديم، وورشات ما زالت تسيير بآلات قديمة وذهنية سلبية ترجع إلى تراكمات الماضي.

- الجدول رقم (41) جاءت بياناته لتعبر عن اهتمامات العامل داخل المؤسسة وما هو ضروري في إنجاز العمل حسب متغير المستوى التعليمي، وقد أكد 71.1% من الباحثين أن الشيء الضروري في إنجاز العمل هو المحافظة على مستوى انتاجية مستقر وبالتالي المحافظة على مستوى أداء مستقر خدمة لأهداف المؤسسة المسطرة وتحمل للمسؤولية تجاه المؤسسة والمجتمع، بينما يظهر البعد العلائقي في إجابات نسبة من الباحثين 28.9% والتي ترى بأن الشيء الضروري في إنجاز العمل هو مساعدة

زملاء العمل، وهو مؤشر على تغليب العلاقات والحفاظ عليها مقابل المحافظة على مستوى إنتاجية مستقر.

- فيما يخص السؤال حول تأجيل بعض الأعمال إلى وقت آخر فإن نسبة 65% من العمال المبحوثين يفيدون بأنهم يؤجلون بعض الأعمال لوقت آخر موزعة بين 38% أحيانا، و 27% نعم ، وهي مؤشرات خطيرة تعكس اللامبالاة وعدم الانضباط داخل المؤسسة وعدم تحمل المسؤولية المهنية اتجاه المؤسسة، وتؤثر على الصعيد الشخصي للعامل على مدى رضا العامل وسعادته في العمل، وأيضا عدم قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها خاصة إذا كانت هذه الأعمال مرتبطة بجدول زمني معين، في حين يفيد نسبة 35% من المبحوثين أنهم لا يؤجلون أعمالهم لوقت آخر وهذا مؤشر إيجابي على المستوى الشخصي للعامل وقيمه المهنية وعلى المستوى العام للمؤسسة ككل.

- أما بيانات الجدول رقم (43) فقد بينت مدى اهتمام العمال بحضور الاجتماعات بالمؤسسة والتي توفر جو لتبادل الأفكار والآراء وتحسين مستوى العلاقات بين العمال، حيث أكد 56.1% من العمال المبحوثين أنهم نادرا ما يحضرون الاجتماعات في المؤسسة وهو مؤشر سلبي وخطير يعبر صراحة عن عدم الانضباط والالتزام بالمؤسسة، وأيضا اللامبالاة اتجاه هذه الاجتماعات، وتنعكس هذه الأخيرة على مستوى التقيد بالقيم المهنية والشعور بالمسؤولية لدى العامل، بينما أكد 30.6% من المبحوثين أنهم يحضرون الاجتماعات بالمؤسسة أحيانا و 9.2% دائما وهي مؤشرات إيجابية لكنها تبقى قليلة مقارنة بمن لا يحضرون الاجتماعات .

- إضافة إلى ما سبق فإن بيانات الجدول رقم (44) والتي تعتبر مكملة لبيانات الجدول رقم (43) ونتائجه فإن 40.8% من العمال المبحوثين يؤكدون على أنهم يقدمون

اقتراحات في حالة حضورهم الاجتماعات، وهي مؤشر إيجابي لأن حضور الاجتماعات يوفر جو لخلق المبادرة والإبداع من خلال إبداء الرأي وطرح الأفكار كقوة اقتراح ، كما سجلنا نسبة 40.8% من المبحوثين يقرون بأنهم لا يقدمون اقتراحات في حالة حضورهم للاجتماعات بالمؤسسة وهي مؤشر سلبي يمكن تفسيره ببعدين على المستوى الشخصي ونفسية العامل التي تميل للاستقرار وعدم الدخول في النقاشات الحادة وأيضاً عدم توفر الجو المناسب من طرف القائمين على هذه الاجتماعات لتقديم الأفكار والاقتراحات.

- في الجدول رقم (45) الذي جاءت بياناته كإجابات لسؤال موجه للمبحوثين حول قيامهم بالأعمال الإضافية داخل المؤسسة حسب متغير الأقدمية فإن نسبة 64.2% من العمال المبحوثين يؤكدون بأنهم يقومون بالأعمال الإضافية داخل المؤسسة موزعة بين نسبة 38.9% نعم و25.3% أحيانا وهي مؤشرات إيجابية على تحمل العامل لروح المسؤولية وشعوره بالانتماء للمؤسسة قصد الحفاظ على مستواها في الساحة الاقتصادية وسمعتها، كما سجلنا نسبة 35.8% من المبحوثين أكدوا لنا في إجاباتهم أنهم لا يقومون بالأعمال الإضافية داخل المؤسسة وهي مؤشر خطير وسلي يعبر عن ضعف الحس بالانتماء للمؤسسة لدى العامل وضعف على مستوى تحمل المسؤولية اتجاه المؤسسة أيضاً خاصة خلال الفترات التي تحتاج المؤسسة إلى ذلك.

ثالثاً-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

لقد جاءت نتائج هذه الدراسة لتدعم وتتوافق مع نتائج الدراسات السابقة التي تم تناولها، حيث ركزت الدراسة الأجنبية الأولى للباحث عبد الله عقلة نجلي الخزاعلة والموسومة بعنوان " الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية" على البحث عن علاقة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية للأداء الوظيفي لدى مديري المدارس

الثانوية العامة في الأردن وأثر ذلك على مستوى الأداء والقدرة على حل المشكلات التنظيمية ، وهذا ما دعمته نتائج هذه الدراسة التي تؤكد على أن حسن العلاقات الاجتماعية من خلال تفعيل القيم الاجتماعية والرفع من الحس بالانتماء للعامل وتحقيق التوافق بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية داخل المؤسسة يعمل على الرفع من أداء العامل وبالتالي الرفع من مستوى أداء المؤسسة وتحقيق التوافق والاستقرار داخل هيكلها.

وفي الدراسة الأجنبية الثانية والتي حاول صاحبها الكشف عن تلك الجزئية في الثقافة التنظيمية (القيم والمعايير) التي تؤثر على تصميم الهيكل التنظيمي للمنظمة والعلاقة التبادلية بين التأثير والتأثر بينهما فقد جاءت نتائجها تتوافق مع ما توصلت إليه هذه الدراسة وهي ضرورة تعزيز التوافق بين ثقافة المؤسسة وما يدور داخلها من قيم ومواءمتها مع ما يتم التخطيط له قصد الوصول إلى النتائج والأهداف المسطرة.

كما وجدنا أن نتائج الدراسة تتوافق مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة الجزائرية ، حيث ركزت الدراسة السابقة الجزائرية الأولى للباحث كمال بوقرة عن البحث في موقع المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية وجاء في نتائجها الكشف عن أهمية القيم الثقافية لدى العامل داخل المؤسسة مع التركيز على القيم المهنية وتمثلات العامل للعمل ، وهو ما تدعمه هذه الدراسة من خلال النتائج المتحصل عليها التي ندعوا فيها إلى التركيز على القيم المهنية وتعزيز دورها من أجل الرفع من الحس بالمسؤولية الاجتماعية وتفادي الوقوع في المشكلات التنظيمية الناتجة عن اللامبالاة واللامهنية في الأداء، حيث ركزت الدراسة على ضرورة الالتزام والتقيد بالقيم المهنية ومدى توافقها مع قيم العامل.

كذلك توصلنا في هذه الدراسة إلى ضرورة تعزيز دور القيم الثقافية (الاجتماعية التنظيمية ، المهنية) في المؤسسة والتي تعمل كموجه لأفعال العمال والفعل التنظيمي، وهو ما

جاء في الدراسة السابقة الجزائرية لصاحبها العابد ليندا والتي ركزت على البحث في كيفية توجيه النسق القيمي الإداري للأفعال التنظيمية في التنظيم.

رابعا-الاستنتاج العام:

لقد كان الهدف من هذا البحث هو الكشف عن الأثر الذي تحدثه القيم الثقافية على التنظيم داخل المؤسسة انطلاقا من التساؤل العام والمحوري الذي كان مفاده " كيف تؤثر القيم الثقافية على التنظيم في المؤسسة؟"، ومحاولة الكشف عن الرابط الموجود بين القيم الثقافية والتنظيم من خلال العمل على تفسير العديد من المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، كالقيم الاجتماعية والقيم التنظيمية والمهنية وأيضا العلاقات الاجتماعية، والانتماء التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية، والتي تم التطرق لها في الجانب النظري لهذه الدراسة، واسقاطها على ما تم جمعه من بيانات في الجانب الميداني، آخذين بعين الاعتبار ذلك الارتباط الوثيق بين الإنسان (العامل) كفاعل والقيم الثقافية كدلائل للثقافة.

ولتحديد ملامح هذه العلاقة وتفسيرها تم وضع ثلاث فروض فرعية الأولى " تؤثر القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية لدى العامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية"، باعتبار أن المؤسسة فضاء علائقي يحتوي على العديد من الأفراد والجماعات الرسمية وغير الرسمية التي تمثل أطر لهذه العلاقات، ولكون المؤسسة في العصر الحالي ينظر لها على أساس أنها مكان لإنتاج الثقافة وتلقين القيم والمعايير، وقد وجدنا أن معظم العمال بالمؤسسة وعلى اختلاف خصائصهم الثقافية، ومن خلال تفاعلهم تربطهم علاقات اجتماعية جيدة تميل إلى التجانس والانسجام بين مختلف الفاعلين على اختلاف مستوياتهم المهنية والتعليمية، بعيدا عن التزايدات الحادة والمفسدة للعلاقة، وترجع إيجابية هذه العلاقات إلى ما يتبناه العمال من قيم اجتماعية مثل التعاون والتواصل والصدقة والاحترام والتقدير، التي تساعد العمال على الاندماج في المؤسسة، ودخل الفضاء العلائقي الذي توفره لأنها في

الأساس نظام اجتماعي وثقافي يتكون من عدة فاعلين اجتماعيين ومن عدة هويات وثقافات وقيم ومعايير تعمل دائما المؤسسة على تقديم ثقافة مشتركة تحظى بقبول جميع الأفراد.

أما الفرضية الثانية " تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية"، فقد كان الهدف منها هو البحث عن مدى رضا العامل من خلال مستوى الانتماء التنظيمي الذي يشعر به داخل المؤسسة، وتوفره القيم التنظيمية التي يتبعها من خلال الكشف عن الأسباب التي تسهم في تحقيق ذلك سواء ما تعلق باتجاهات العامل أو ما يخص بيئة العمل وما توفره من ظروف مناسبة للعمل، والتي تنعكس بدورها على المستوى التنظيمي داخل المؤسسة واستقرار هيكلها، فمن ناحية طرق التوظيف والالتحاق بالمؤسسة التمسنا موقف إيجابي من أغلب العمال المبحوثين في هذا الجانب معبرين عن رضاهم على طرق التوظيف التي تتبعها المؤسسة، وهو ما يؤشر لدرجة ومستوى الشعور بالانتماء التنظيمي للمؤسسة، لكن في المقابل عبر الكثير من المبحوثين عن عدم رضاهم عن توزيع المهام بالمؤسسة وكذلك عدم رضاهم على آليات الترقية وهو ما يؤشر لجو يفتقر للعدالة التنظيمية لأن آليات الترقية حسبهم تخضع للرصيد العلائقي بعيدا عما توفره القوانين الداخلية من شرعية للترقية، كذلك توزيع المهام داخل المؤسسة والذي لا يخضع لشروط الكفاءة والخبرة ومراعاة التوازن في توزيع اليد العاملة، الأمر الذي يستدعي إعادة للنظر في هذه الأمور التي تؤثر بالسلب على انتماء العامل التنظيمي واستقرار المؤسسة.

وفيما يخص الاتصال النازل هو الآخر كان ضعيف حسب ما أورده أغلب العمال المبحوثين وهو مؤشر سلبي لنظام المؤسسة الاتصالي، الأمر الذي يفتح الباب لاستغلال القنوات غير الرسمية للحصول على المعلومة من طرف العامل، ومن جانب تمكين العامل وإشراكه في الخطط العملية واستشارته فقد أكد أغلب المبحوثين على تمكينهم من ذلك وهو ما يزيد من درجة وشعور العامل بالانتماء التنظيمي للمؤسسة، أما عن ملاءمة بيئة العمل

فقد تباينت الآراء حول ذلك، بين من رآها مناسبة نوعا ما ومن رآها مناسبة، وهم أغلبية الباحثين الأمر الذي يعمل على تسهيل المهام والقيام بالأعمال الموكلة للعامل، وبالتالي رضاه عن العمل، وفيما يخص تفضيل العامل للراتب مع التقاعد أو البقاء في العمل فقد سجلنا أن أغلبية العمال يفضلون الراتب مع التقاعد لأجل ممارسة نشاطات موازية، لأن المؤسسة لم تستطيع تحقيق حاجياتهم الفيزيولوجية وحاجاتهم الاجتماعية والمادية ككل، وهو ما يترتب عليه انخفاض مستوى الشعور والحس بالانتماء التنظيمي لدى العامل بالمؤسسة.

وفيما يتعلق بالفرضية الثالثة "تؤثر القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية"، فإن مستوى وحسن العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة ودرجة شعور العامل بالانتماء التنظيمي لها انعكاس بالضرورة على مستوى أدائه، هذا الأخير وباعتباره فاعل في المؤسسة ينعكس مستوى أدائه على مستوى أداء المؤسسة ومستوى إنتاجها، حيث يؤثر ذلك على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، انطلاقا من وعي العامل وشعوره بالمسؤولية اتجاه مؤسسته، إذ أن الالتزام بالقيم المهنية أو الأدائية إن صح التعبير هو أحد المؤشرات لمدى شعور العامل بالمسؤولية الاجتماعية لدى مؤسسته، وفي هذا الجانب وجدنا أن غالبية العمال الباحثين يتغيرون ويتأخرون عن العمل أحيانا، وهو مؤشر على عدم انضباطهم والتزامهم في ممارسة المهام الموكلة إليهم والتقيد بالقيم المهنية للمؤسسة، في حين يؤكد غالبية الباحثين على استعدادهم لتحمل العواقب في حالة مخالفة هذه القيم المثلثة في تصدره القوانين واللوائح والقواعد التنظيمية، وهو ما يسمح بوجود أرضية توافق لإيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال قبول العمال لمقترح العواقب.

ولكون مستوى أداء العامل يرتبط بمستوى أهليته وكفاءته فإن أغلب الباحثين يؤكدون على حصولهم على تدريب إما داخلي أو خارجي مع طموحهم في الحصول على فرص أخرى للتدريب في المستقبل، وهو الأمر الذي يؤشر لمدى التكوين والأهلية المهنية

داخل المؤسسة، وبالتالي العمل على رفع مستوى الأداء وزيادة على ذلك فقد سجلنا أن معظم الباحثين يؤكدون على أن الشيء الضروري في إنجاز العمل بالمؤسسة هو المحافظة على مستوى إنتاجية مستقر، في مقابل ذلك وعلى النقيض منه وجدنا أن غالبية الباحثين نادرا ما يحضرون الاجتماعات ويقدمون اقتراحات فيها، وهو الأمر الذي لا يشجع على تقديم المبادرة وخلق جو للإبداع والتميز من خلال تبادل الأفكار والآراء أثناء هذه الاجتماعات، الأمر الذي ينعكس بالسلب على مستوى أداء العامل ودرجة انتمائه التنظيمي وشعوره بالمسؤولية اتجاه مؤسسته.

وفي نفس السياق وجدنا أن الكثير من الباحثين أو أغلبهم يقوم بتأجيل بعض الأعمال لوقت آخر (نعم، أحيانا)، وهو مؤشر لإحدى الظواهر السلبية داخل المؤسسة ينعكس على مستوى أداء العامل وانتمائه ووعيه بالمسؤولية اتجاه مؤسسته.

وفي ختام هذا البحث ننبه إلى أثر القيم الثقافية على النسق التنظيمي داخل المؤسسة، لأن خلق جو من التوافق والتماثل والانسجام بين أعضاء التنظيم والحد من انعكاسات التناقض القيمي داخل أي نسق تنظيمي بالأساس مرسخ كفاعل ثقافي يستمد أطره الرمزية من الثقافة التنظيمية السائدة في العمل، وأنماط التفاعل بين أعضائه كفاعلين، لأن القيم تدعم التماسك بين أعضاء أي جماعة في العمل داخل أي نسق تنظيمي، والتناقض في القيم أو ما يعرف بالتناقض القيمي يؤدي إلى عدة مشاكل تنظيمية كالتوتر في العلاقات الاجتماعية، والتراعات والصراع التنظيمي... الخ، كذلك ينعكس على درجة الانتماء التنظيمي للعامل ووعيه بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه التنظيم الذي هو عضو فيه، كما يقتل روح المبادرة والإبداع والفاعلية والإنجاز، إضافة إلى التمرد على الضوابط والقواعد الموجودة داخل النسق التنظيمي، وبالتالي عدم الالتزام بها، وهو الأمر الذي يدفع بنا للقول أن هناك أثر عميق للقيم الثقافية على التنظيم في المؤسسة.

خامسا-توصيات:

بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة نوصي بما يلي:

- تعزيز دور القيم (الاجتماعية، التنظيمية والمهنية) في المؤسسة من أجل تحقيق

الاستقرار داخل هيكلها التنظيمي ومستوى أداء أفضل ويكون ذلك عن طريق:

○ تعزيز لغة الحوار وتوفير الجو المناسب لتبادل الأفكار والآراء من خلال

الاجتماعات الدورية.

○ إعادة النظر في المنظومة القانونية لتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة

وجعلها تتماشى مع ما تشهده الساحة الاقتصادية من تطورات وقيم جديدة.

○ تفعيل دور القيم الثقافية داخل المؤسسة.

○ العمل على تحقيق التوافق بين قيم العامل وبيئة العمال داخل المؤسسة من

أجل تحقيق الاستقرار بالمؤسسة خاصة ما يتعلق بالقيم الاجتماعية كالتعاون

والتواصل والصدقة والاحترام... الخ

○ ضرورة تعزيز الحس بالانتماء للمؤسسة لدى العامل من خلال تحقيق التوافق

بين القيم التنظيمية للمؤسسة ورضا العامل.

○ تعزيز دور القيم المهنية وضرورة الالتزام بها لتفعيل المسؤولية الاجتماعية

داخل المؤسسة والرفع من مستوى الأداء للعمال.



خاتمة



خاتمة:

تعد القيم الثقافية والتنظيم من بين أكثر المفاهيم شيوعا في الحقل السوسيولوجي والتي تم بحثها والتطرق إليها من قبل العديد من الباحثين، خاصة في المجال التنظيمي، ويرجع ذلك حسب الكثير منهم إلى تأثيرها البالغ على مستوى العلاقات الاجتماعية لأعضاء أي تنظيم أو كيان اجتماعي وكذا مستوى انتمائهم وأدائهم، ومن هذا المنطلق تناولنا في هذه الدراسة المتواضعة موضوع القيم الثقافية والتنظيم وتأثيراتها المتبادلة على المؤسسة الاقتصادية باعتبار هذه الأخيرة كيان اجتماعي وإنساني، والقيم ترتبط ارتباطا وثيقا بحياة الإنسان والإطار الحضاري للمجتمع، وتعكس دلائل الثقافة المجتمعية السائدة.

ولقد كان الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن أهمية البعد القيمي داخل النسق التنظيمي والوقوف على حقيقة أن للقيم الثقافية تأثير بالغ الأهمية على مستوى التنظيم داخل المؤسسة، وأيضا الوقوف على مدى ارتباط القيم الثقافية بحياة العامل الاجتماعية ممثلة في علاقاته مع الآخرين داخل المؤسسة، والتعرف على مدى ارتباط القيم بمستوى انتماء العامل التنظيمي، وفعالية أدائه.

ومن خلال ما تم عرضه من نتائج لهذه الدراسة نستطيع القول أنها استطاعت أن تستكشف ملامح وطبيعة الأثر الذي تتركه القيم الثقافية على التنظيم في المؤسسة الاقتصادية حيث أكدت تأثير القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية للعامل داخل المؤسسة، وأيضا تأثير القيم التنظيمية على مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين باعتبار المؤسسة نسق تنظيمي ومشترك إنساني عام، كذلك التأكيد على ارتباط القيم المهنية بأداء العامل وأهليته والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، انطلاقا من وعي العامل وشعوره بالمسؤولية اتجاه مؤسسته كما سبق الذكر.

وعلى هذا الأساس يمكن القول أنه تم الوقوف على أثر القيم الثقافية كواقع في المؤسسة الاقتصادية، وأيضا مدى مساهمتها في تحسين العلاقات الاجتماعية وتعزيز الانتماء التنظيمي والرفع من مستوى أداء العامل وفعاليته.



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

أولا- المصادر:

1- القرآن الكريم برواية حفص.

2- الحديث الشريف

ثانيا-المراجع باللغة العربية:

3- أحمد مصطفى خاطر: تنمية المجتمعات المحلية، نموذج المشاركة في إطار ثقافة المجتمع ،

المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة ، الإسكندرية، مصر، 1999 .

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،

ط2، الجزائر، 1994 .

5- أسامة ظافر كبارة، برامج التلفزيون والتنشئة التربوية والاجتماعية للأطفال، دار النهضة

العربية، لبنان، 2003 .

6- أعضاء هيئة التدريس لقسم علم الاجتماع بجامعة الإسكندرية، دراسات في علم

الاجتماع المحجرة النفطية والقيم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005 .

7- إيمان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، تر: محمد حسين علوم ،

سلسلة عالم المعرفة، د.ط، الكويت، 1999 .

8- إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة،

المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط1، 2014 .

9- إحسان محمد حسن: الأسس العلمية لمنهج البحث، دار الطليعة للطباعة والنشر،

بيروت، 1986 .

10- إيميل دوركايم: في تقسيم العمل الاجتماعي، تر: حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية لترجمة

الروائع، المكتبة الشرقية، بيروت، 1982 .

- 11- اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلومصرية، ط1، مصر، 1994 .
- 12- بوفلحة فيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1، الجزائر، 2015 .
- 13- جون ركس، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، تر: محمد الجوهري وآخرون، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998 .
- 14- جلال عبد الوهاب، العلاقات الإنسانية والإعلام، منشورات دار السلاسل، الكويت، 1984 .
- 15- هوغ دليفيك- موران وآخرون، الجماعة السلطة والاتصال، تر: نظر جاهل، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط2، بيروت، 1996 .
- 16- حامد عبد السلام زهران، إجلال محمد سري، القيم السائدة والقيم المرغوبة في سلوك الشباب (بحث ميداني في البيئتين المصرية والسعودية) ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، 1985 .
- 17- حنفي هلايلي، أوراق في تاريخ الجزائر في العهد العثماني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2008 .
- 18- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: الثقافة دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006 .
- 19- حسام الدين محمود فياض، نظرية الفعل الاجتماعي عن ماكس فيبر ، دراسة في علم الاجتماع التأويلي، مكتبة نحو علم الاجتماع التنويري، ط1، 2018 .
- 20- حسين خزعل، محمد كاظم، الانتماء الاجتماعي وعلاقته بالوهن النفسي والقلق من الصدمات، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بغداد ، 2013 .

- 21- طارق حمادة، منهاج النظم، إطار متكامل لدراسة الظواهر الاجتماعية، نموذج تطبيقي لظاهرة الإدارة في الدول العربية، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1985.
- 22- طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- 23- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، كلية العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال، الجامعة اللبنانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2000.
- 24- كويتو تيلين (كاترين) ، ماكس فيبر والتاريخ، تر: جورج كاتورة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 1994.
- 25- كمال بوشامة، جبهة التحرير الوطنية والسلطة (الجزائر 1962-1972)، تعريب: جواد صيداوي وحاتم سليمان، ط1، دار الفرابي ، بيروت، 2001.
- 26- لوران فلوري، ماكس فيبر، تر: محمد علي مقلد، دار الكتاب الجديد المتحدة، ط1، بيروت، 2008.
- 27- مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر، دمشق، 2000.
- 28- مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر، ط4، دمشق، 1984.
- 29- مالك بن نبي، شروط النهضة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، دمشق، د.ط، 1986.
- 30- مالك بن نبي: ميلاد مجتمع، دار الفكر ، ط3، دمشق، 2006.

- 31- ماجد زيود، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق، الأردن، 2006 .
- 32- موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر والطباعة، ط1، عمان، 2002 .
- 33- موسى اللوزي، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 1999 .
- 34- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، تر: بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سعيون، دار القصبه للنشر، ط2، الجزائر، 2004 .
- 35- ميشيل أرمسترونغ، إذا كنت مديرا ناجحا كيف تكون أكثر نجاحا، دار جرير للطباعة، ط1، المملكة العربية السعودية، 2001 .
- 36- محمد أحمد بيومي: علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011 .
- 37- محمد فؤاد حجازي: البناء الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1979 .
- 38- محمد عبد المعبود مرسي، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي، دراسة تحليلية نقدية، مكتبة العليقي الحديثة، ط1، مصر، 2001 .
- 39- محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، د.ط، الإسكندرية، 1986 .
- 40- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000 .
- 41- محمد السعيد أوكيل وآخرون، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعة، جامعة الجزائر، 1995 .

- 42- محمد الصغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر (استقلالية المؤسسات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 .
- 43- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، د.ط، الجزائر، ص38.
- 44- محمد يتيم، في نظرية الإصلاح الثقافي، مدخل لدراسة عوامل الانحطاط وبواعث النهضة، دار الانتشار العربي، ط1، بيروت، 2012 .
- 45- محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية ، جامعة الإسكندرية، 2011 .
- 46- محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، ط1، الرياض، 1995 .
- 47- محمد جواد أبو القاسمي، نظرية الثقافة، تر: حيدر نجف، مكتبة مؤمن قريش، ط1، بيروت، 2008 .
- 48- محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، دار ابن حزم للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 2002 .
- 49- محمد عمارة، الانتماء الثقافي، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1997 .
- 50- محمد الصيرفي، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2007 .
- 51- محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، الاسكندرية، مصر، 1985 .

- 52- ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة للبحوث، د.ط، الرياض، 1993 .
- 53- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011 .
- 54- نبيل توفيق السمالوطي: الدين والبناء الاجتماعي، ج1، دار الشروق، جدة، 1981.
- 55- نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 56- نخبة من أساتذة علم الاجتماع، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية لطلاب قسم علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985 .
- 57- السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط2، مصر، 1975 .
- 58- السيد عبد العاطي السيد، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985 .
- 59- سلوى السيد عبد القادر، محمد عباس إبراهيم، الانثروبولوجيا، الإسكندرية، د.ط، 2013 .
- 60- سلمى محمود جمعة، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003 .
- 61- سميرة أحمد السيد، علم اجتماع التربية، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، 1998 .
- 62- سفيان لوصيف، السياسة الثقافية في الجزائر، الإيديولوجيا والممارسة، منتدى المعارف، ط1، بيروت، 2014 .
- 63- عامر الكبيسي، الفكر التنظيمي، دار الرضا للنشر، ط1، دمشق، 2004 .

- 64- عبد الغاني عماد: سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات... من الحداثة إلى العولمة، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006.
- 65- عبد الله الفيقي، نقد القيم مقارنات تخطيطية لمنهج علمي جديد ، مؤسسة الانتشار العربي، ط1، بيروت، 2006 .
- 66- عبد الله عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط2، مصر، 2005 .
- 67- عبد الحميد بن باديس، آثار الإمام عبد الحميد بن باديس، مطبوعات وزارة الشؤون الدينية، الجزائر، 1994 .
- 68- عبد للطيف محمد خليفة : ارتقاء القيم ، دراسة نفسية، عالم المعرفة ، 1992 .
- 69- عبد الرحمان النحلاوي، أصول التربية الإسلامية وأساليبها، دار الفكر، ط2، دمشق، 2009 .
- 70- عبد العظيم نصر المشيخص، الانحرافات الاجتماعية، مشكلات وحلول، دار الهادي للطباعة والنشر والتوزيع، ط1 بيروت، 2005 .
- 71- عبد الله عقله، مجلي الخزاولة: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، ط1 2009 .
- 72- علي عبد الرزاق جلبي: دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية ، دار المعرفة، د.ط، الإسكندرية.
- 73- علي غربي، واقع التنمية في الجزائر، دراسة سوسيولوجية للصراع الصناعي في كتاب الأزمة الجزائرية، الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، مركز الدراسات الوحدة العربية، ط2، بيروت، 1999 .

- 74- علي بن إبراهيم النملة، العمل الاجتماعي والخيري التنظيم والتحديات — المواجهة ، بيسان للنشر والتوزيع، ط2، بيروت، لبنان، 2014 .
- 75- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، الجزائر، 2007 .
- 76- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2001 .
- 77- فليب راينو : ماكس فيبر ومفارقات العقل الحديث ، تر: محمد جديدي ، منشورات الاختلاف، ط1، الجزائر، 2009 .
- 78- صالح عباد، الجزائر خلال الحكم التركي، 1514-1830، دار هومة ، الجزائر، 2012
- 79- رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، الجزائر، 2006 .
- 80- الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية المطلقة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980 .
- 81- رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، دراسة لـ 401 نظرية في الإدارة وممارستها ووظائفها، دار الرضا للنشر، ط1، دمشق، 2004 .
- 82- الرفاعي حسين أحمد، مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية واقتصادية ، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، عمان، الأردن، 1996 .
- 83- ثامر ياسر البكري، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2001 .
- 84- خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

- 85- خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2007 .
- 86- خليل عبد الرحمان المعاينة، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000 .
- 87- الغالي طاهر محسن منصور، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، 2007 .
- 88- غي روشيه، مدخل إلى علم الاجتماع العام (الفعل الاجتماعي)، مصطفى دندشيلي ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1982 .

ثالثا- المراجع باللغة الأجنبية:

- 89- Alain C & Jean J : l'Enterprise responsable, édition : Organisation, 2003 .
- 90- Bauman Ch. W & Skitka L: Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction, Research in Organizational Behavior .11. 02 (2012).
- 91- Crittenden V . L & al :Implementing global corporate citizenship: An integrated business framework, Business Horizons 54, (2011).
- 92- Carroll. A. B: Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct, BUSINESS & SOCIETY, Vol. 38No. 3, September 1999 .
- 93- J.G. March et H.A Simon, les organisations, Edition, Dunod, Paris, 1979 .
- 94- Komodromos M & Melanthiou Y: Corporate Reputation Through Strategic Corporate Social Responsibility: Insights From Service Industry Companies, Journal of Promotion Management, 20:4, (2014).
- 95- lee . k y & al : the impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: a perspective of service employees, international journal of hospitality management31 (2012).
- 96- Morsing M & al: The 'Catch 22' of communicating CSR: Findings from a Danish study, Journal of Marketing Communications, 14:2, (2008).

97- Toppinen, A & al: Standardizing Social Responsibility via ISO 26000: Empirical Insights from the Forest Industry, Sust. Dev. 23, 153–166 (2015).

رابعاً-القواميس والمعاجم:

98- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993 .

99- طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007 .

100- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006 .

101- ريمون بودون و ف بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1، الجزائر، 1986 .

خامساً-المجلات والدوريات:

102- أنور مقراني، أنور مقراني: العمل وعالقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة سطيف2، عدد 15، 2004 .

103- إديس بلكعبيات، تجربة الجزائر في التنمية، قراءة من الانتقال من نموذج إلى نموذج مضاد، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر، عدد17، جوان 2002 .

104- محمد أيمن عبد اللطيف عشوش، الانتماء التنظيم وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والخصائص الديموجرافية للقوى العاملة، دراسة مقارنة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1، مصر، 1996 .

- 105- ناصري يوسف، الأبعاد الاجتماعية للاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاجتماعية بجامعة الكويت، المجلد 23، العدد 01، ربيع 1995 .
- 106- سفيان لوصيف: السياسة الثقافية في الجزائر الإيديولوجيا والممارسة، منتدى المعارف، ط1، بيروت، 2014 .
- 107- عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، سلسلة عالم المعرفة، عدد 160، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1992 .
- 108- عصمان بوبكر، العلاقات المهنية في ضوء نظريات المنظمة مقارنة تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بسكرة ، ع26، 2012 .
- 109- الفضيل رتيمي، رتيمي أسماء، عقلنة المنظمة ونظريات التنظيم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سعد دحلب، البليدة، العدد 10، جوان 2013 .
- 110- خطاب عايدة السيد، الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل، دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية، مجلة العلوم الإدارية ، مج13، عدد1، السعودية، 1988 .
- سادسا-الرسائل والأطروحات الجامعية:
- 111- فؤاد محمد حسين الحمدي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك رسالة دكتوراه في تخصص فلسفة في إدارة الأعمال، جامعة بغداد، غير منشورة، 2003 .
- 112- غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمركب أسמידال عنابة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة منتوري، قسنطينة ، الجزائر، 2006-2007 .

- 113- كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، 2008 .
- 114- ليندة العابد، النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، قسم العلوم الاجتماعية، 2011 .
- 115- سميرة لغويل، البيروقراطية في التنظيم بين الرؤى النظرية والإمبريقية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، قسم العلوم الاجتماعية، 2012 .
- 116- تريكي حسان، التحولات في نسق القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، قسم علم الاجتماع، 2014 .
- 117- بوذراع فوزي، ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية ، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، الجزائر، 2014 .
- 118- سالمي جمال، معوقات الاتصال التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية بالجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية فيصل بشير للعلوم الاقتصادية والتسيير، 2000 .
- 119- ماهر عطوة الشافعي، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماهم الشخصية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس، قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2002 .

- 120- سامية معاوي، الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار ، عنابة، 2008.
- 121- ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2010 .
- 122- عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2015 .

سابعاً- الوثائق والمنشورات الوطنية والدولية

ثامناً- المؤتمرات والندوات:

- 123- مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع، الاتجاهات والقضايا الراهنة، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف، 2004 .
- 124- رسلان حضور، المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال، ندوة الثلاثاء الاقتصادية، الرابعة والعشرون حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سوريا، دمشق، 2011 .



الملاحق



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة: محمد لمين دباغين
سطيف — 2 —

استمارة بحث بعنوان

القيم الثقافية وأثرها على التنظيم في المؤسسة
دراسة ميدانية بوحدّة الأنايب وعتاد السقي بالرش
— برج بوعريريج —

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د في فرع علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الدكتور:
عيسات العمري

إعداد الطالب :
دحيري العياشي

ملاحظة : "معلومات هذه الاستمارة سرية و لا تستخدم إلا لأغراض علمية"
- ضع علامة (X) في خانة الجواب المناسب

السنة الجامعية 2022/2021

المحور الأول : البيانات الشخصية.

1-الجنس :

ذكر أنثى

2-السن :

3-الحالة العائلية :

أعزب متزوج مطلق أرمل مخلوع

4-المستوى التعليمي:

لا يقرأ ولا يكتب يقرأ ويكتب ابتدائي متوسط
 ثانوي جامعي

5-الوظيفة التي تشغلها بالمؤسسة.

.....-

6-تاريخ التحاقك بالمؤسسة.

.....-

7-مكان الإقامة :

ريف شبه حضري حضري

المحور الثاني: علاقة القيم الاجتماعية بالعلاقات الاجتماعية للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

8-ماذا يمثل لك العمل ؟

مصدر للرزق
 تحصيل مكانة اجتماعية
 واجب اجتماعي وإنساني
 تحقيق للذات

أخرى:

.....

9-كيف تقيم علاقتك زملائك؟

جيدة حسنة سيئة

10-في حالة غياب زميلك عن العمل هل تسأل عنه؟

نعم لا أحيانا

11-هل تقوم بواجب الزيارة لزملاء العمل (مناسبات سعيدة أو محن) ؟

نعم لا أحيانا

12- هل تتعاون مع زملاء العمل؟

نعم لا أحيانا

- في حالة الإجابة بـ " نعم " أو " أحيانا " ما الذي يدفعك للتعاون معهم؟

- الانتماء إلى فرقة عما واحدة
- الاشتراك في مكان الإقامة
- لأنكم أبناء جهة واحدة
- القرابة

13- هل زملاؤك في العمل هم أصدقاؤك خارج المؤسسة؟

نعم لا بعضهم

14- كيف تقيم درجة اندماجك داخل المؤسسة؟

مندمج كلياً مندمج نوعاً ما

15- هل ترى بأنك تحظى بالتقدير والاحترام داخل المؤسسة؟

نعم لا نوعاً ما

- في حالة الإجابة بـ " لا " اشرح لماذا؟

16- بالنسبة إليك ماذا تمثل لك العلاقة مع زملاء العمل في حياتك؟

المحور الثالث: علاقة القيم التنظيمية بالانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

17- كيف تم توظيفك بالمؤسسة؟

- على أساس المسابقة والاختيار
- على أساس الشهادة
- على أساس الخبرة

أخرى:

18- هل أنت راض على طرق التوظيف بالمؤسسة؟

نعم لا نوعاً ما

19- هل تعرضت للتمييز أثناء عملية توظيفك بالمؤسسة؟

نعم لا نوعاً ما

- في حالة الإجابة بـ " نعم " ما شكل هذا التمييز؟

20- هل ترى بأن عقد العمل يحفظ كامل حقوقك المادية والمعنوية؟

نعم لا نوعاً ما

21- ما رأيك في التوزيع الحالي للمهام داخل المؤسسة ؟

جيد حسن متوسط سيئ

- في حالة الإجابة بـ "متوسط" أو "سيئ" اشرح ذلك.
عدم التوازن في توزيع اليد العاملة بين مصالح المؤسسة
عدم مراعاة الكفاءة والخبرة في تسليم المناصب
أخرى:

22- كيف ترى آليات الترقية داخل المؤسسة؟

جيدة حسنة سيئة

- في حالة الإجابة بـ "سيئة" اشرح لماذا؟:

23- هل تعلمك الإدارة بمختلف القوانين التي تنظم العمل وعلاقات العمل ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ "نعم" هل هي:
القانون الداخلي للمؤسسة
قانون تحديد الوظائف والمسؤوليات
أخرى:

24- هل هناك من يستمع لمشاكلك في العمل ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ "نعم" من هي الجهة المسؤولة عن ذلك؟
 أصدقاء العمل
 المسؤول المباشر
 نقابة العمل

25- كيف تقيم أداء المسؤول المباشر؟

جيد حسن ضعيف

- في حالة الإجابة بـ "ضعيف" هل يعود ذلك إلى:
 غير مناسب للمنصب
 استبدادي
 تنقصه الخبرة
 لا يخدم المصلحة العامة
أخرى:

26- هل ترى بأن أساليب المراقبة بالمؤسسة فعالة ؟

نعم لا

27- هل أنت على إطلاع بما يتم التخطيط له بميدان عملك ؟

نعم لا

28- هل يستشيرك رؤسائك في إعداد خطط العمل وتنفيذها؟

دائما أحيانا أبدا

29- هل ترى بأن بيئة العمل داخل المؤسسة مناسبة لأداء العمل؟

نعم لا نوعا ما

- إذا كانت الإجابة بـ "لا" اشرح لماذا.

30- لو عرض عليك الاختيار بين راتب شهري مع التقاعد أو البقاء في العمل ماذا تفضل؟

أفضل الراتب الشهري

أفضل البقاء في العمل

- في كلتا الحالتين اشرح لماذا:

31- ماذا يمثل لك وقت العمل؟

المحور الرابع: علاقة القيم المهنية بالمسؤولية الاجتماعية للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

32- هل تتغيب عن العمل؟

كثيرا أحيانا أبدا

33- هل تتأخر عن العمل؟

كثيرا أحيانا أبدا

34- ما هي الأسباب (الغياب ، التأخر)؟

35- ما هي أفضل طريقة في رأيك لمواجهة التغيب والتأخر؟

تطبيق القانون بصرامة

التحسيس بالمسؤولية

غرس القيم المهنية لدى العامل

أخرى:

36- هل أنت مستعد لتحمل العواقب على مخالفة أوامر وتعليمات العمل؟

نعم لا

37- هل تلقيت تدريبا مهنيا في منصبك الحالي؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ "نعم" :

داخل المؤسسة

خارج المؤسسة

38- هل ترى بأنك بحاجة إلى تدريب؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ " نعم " :

لتحسين أدائك

لمواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية

للحصول على ترقية

أخرى:

39- هل أنت راض على مستوى استغلال التكنولوجيا في عملك؟

نعم لا

40- ما الذي تعتقد أنه ضروري في إنجاز العمل؟

المحافظة على مستوى إنتاجية مستقر

مساعدة زملاء العمل

أخرى:

41- هل تقوم بتأجيل بعض الأعمال إلى وقت آخر؟

نعم لا أحيانا

- في حالة الإجابة بـ " نعم " لماذا؟

لأنها غير مهمة

لأنها غير محددة بتاريخ معين

لكثافة برنامج العمل

42- هل تحضر مختلف الاجتماعات بالمؤسسة؟

دائما أحيانا نادرا

- في حالة حضورك هل تقدم اقتراحات؟

نعم لا

43- هل تقوم بأعمال إضافية داخل المؤسسة؟

نعم لا أحيانا

- إذا كانت الإجابة بـ " نعم " أو " أحيانا " أذكرها:

.....
.....
.....

44- ماذا يمثل لك العمل التطوعي في حياتك المهنية داخل المؤسسة؟

.....
.....
.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين سطيف (2)
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع.

السيد المحترم / مدير وحدة الأنايب وعتاد السقي بالرش برج بوغريج

الموضوع: طلب ترخيص

تحية طيبة وبعد /

يسعدني أن أتمس منكم التكرم تمكين الطالب: دحيري العياشي المسجل بقسم علم الاجتماع جامعة محمد لمين دباغين سطيف (2) ، من الحصول على معطيات وبيانات تخص بحثه في الدكتوراه حول موضوع: القيم الثقافية وأثرها على التنظيم في المؤسسة .

ونحن إذا نشكركم على حسن تعاونكم ، تفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام



مساعد رئيس قسم علم الاجتماع مكلف
بالتدريس والتقييم في التدرج
السيد: قربولع عبدالرزاق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين سطيف (2)
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع.

السيد المحترم / مدير وحدة الأنايب وعتاد السقي بالرش برج بوعريريج

الموضوع: طلب ترخيص

تحية طيبة وبعد /

يسعدني أن ألتبس منكم التكرم تمكين الطالب: دحيوي العياشي المسجل بقسم علم الاجتماع جامعة محمد لمين دباغين سطيف (2) ، من الحصول على معطيات وبيانات تخص بحثه في الدكتوراه حول موضوع: القيم الثقافية وأثرها على التنظيم في المؤسسة .

ونحن إذا نشكركم على حسن تعاونكم ، تفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام



مساعد رئيس قسم علم الاجتماع مكلف
بالتدريس والتدريب في التدرج
السيد: قريوع عبدالرزاق

LEHOUBI Adel
Chef d'épartement des Ressources
Humaines et de l'Administration
!RRACRIS

صرا على

لقد شكلت مسألة الإهتمام بالقيم الثقافية ودورها في مختلف الأنساق التنظيمية منطلقا ومدخلا فكريا للعديد من الدراسات والأبحاث السوسولوجية، ويرجع ذلك لإرتباطها بأهم عنصر في التنظيم وهو الإنسان والأثر الذي تحدثه في سلوكاته كموجه لأفعاله ومقوم لإتجاهاته داخل النسق التنظيمي خاصة داخل المؤسسة الاقتصادية التي تدعو كل التحولات العالمية في العصر الحالي إلى تعزيز موقعها في البناء الإجتماعي والثقافي نظرا للدور الذي تلعبه في إطار تحقيق التنمية وتطوير المجتمعات.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة الموسومة ب: " القيم الثقافية وأثرها على التنظيم في المؤسسة- دراسة ميدانية على عينة من العمال بوحدة الأنايب وعتاد السقي بالرش بـ برج بوعريـيج -الجزائر " كمحاولة للوقوف على واقع المؤسسة الاقتصادية، انطلاقا من الافتراض المبدئي الذي مفاده " تؤثر القيم الثقافية على النسق التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية " وأن هناك علاقة سببية يؤدي بموجها اتفاق عنصري القيم والتنظيم إلى مستوى أفضل من العلاقات الاجتماعية والانتماء التنظيمي للعامل والمسؤولية الاجتماعية، ممثلة في شكل توافق قيمي يساهم في عملية التكيف داخل النسق التنظيمي، بناء على ما يتبناه العامل من قيم اجتماعية وتنظيمية ومهنية، وما توفره المؤسسة من إطار قيمي في سياق ثقافة مشتركة، باعتبارها مشترك إنساني وكيان علائقي.

الكلمات المفتاحية: الثقافة، القيم، النسق، النسق القيمي، التنظيم، المؤسسة.

Summary:

The issue of interest in cultural values and their role in various organizational systems has constituted a starting point and an intellectual entry point for many sociological studies and research, this is due to its connection with the most important element in the organization, which is the human, and the impact it has on his behavior as a guide to his actions and a corrector for his trends within the organizational system especially within the economic institution, which calls for all global transformations in the current era to strengthen its position in the social and cultural construction due to the role it plays in the framework of achieving development and developing societies.

From this standpoint came this study, entitled as : "cultural values and their impact on organization in the institution - a field study on a sample of workers in the pipes unit and sprinkler irrigation equipment in Bordj Bou Arreridj - Algeria", as an attempt to find out the reality of the economic institution, based on the initial assumption that "cultural values affect the organizational system within the economic institution" , and that there is a causal relationship according to which an agreement between values and organization leads to a better level of social relations and organizational affiliation of the worker and social responsibility,, represented in the form of a value consensus that contributes to the process of adaptation within the organizational system, based on the social, organizational and professional values that the worker adopts, and the value framework provided by the institution in the context of a common culture, as a common human and a relational entity.

Keywords: culture, values, system, value system, organization, institution.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

