

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
تخصص: ثقافي



القيم الاجتماعية المحلية وأثرها على الثقافة التنظيمية للعاملين

دراسة ميدانية للمديرية العامة لشركة كهرباء وطاقات متجددة SKTM أنموذجا بولاية غارداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في تخصص: علم الاجتماع الثقافي

إشراف الأستاذ:

الدكتور: كمال عويسي

إعداد الطالب :

يسين أولاد هدار

لجنة المناقشة :

رئيسا	أستاذ محاضر - أ -	د: مصطفى رباحي
مشرفا	أستاذ محاضر - أ -	د: كمال عويسي
مناقشا	أستاذ محاضر - أ -	د: كبار عبدالله

السنة الجامعية: 2019-2020

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
تخصص: ثقافي



القيم الاجتماعية المحلية وأثرها على الثقافة التنظيمية للعاملين

دراسة ميدانية للمديرية العامة لشركة كهرباء وطاقات متجددة SKTM أنموذجا بولاية غارداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير

في تخصص: علم الاجتماع الثقافي

إشراف الأستاذ:
الدكتور: كمال عويسي

إعداد الطالب:
يسين أولاد هدار

لجنة المناقشة :

رئيسا	أستاذ مساعد - أ -	د: مصطفى رباحي
مشرفا	أستاذ مساعد - أ -	د: كمال عويسي
مناقشا	أستاذ محاضر - أ -	د: كبار عبدالله

السنة الجامعية: 2019-2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا
وَقَالَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

إِهْدَاء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على خير الأنام .

إلى أعز الناس...

إلى من هما صاحبا الفضل بعد الله عز وجل فيما وصلت إليه.... والديّ الكريمين

إلى من تشاركنا حنان الأسرة، إلى من عشنا أسعد اللحظات، إلى نبض البيت

وفرحته..... إخوتي وأخواتي

إلى كل أحبتي في الله

إلى أساتذتي الكرام.

إلى كل زملائي

وإلى كل من يستفيد من قراءة هذه الدراسة

أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا

شُكْرٌ وَعِرْفَانٌ

الحمد لله الذي وفقنا وهدانا و أعاننا و يسر لنا طريق العلم و المعرفة لإتمام
هذا العمل المتواضع

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك و عظيم سلطانك

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف "الدكتور. كمال عويسي"

الذي لم ييخل علينا بنصائحه القيمة و إسهاماته المفيدة و بصماته

الواضحة و تعامله ذو الميزة العالية

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة

رسالتي، كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية و

بالأخص أساتذة علم الاجتماع الثقافي.

المقدمة أ

الفصل الأول : الاطار المنهجي.

- تمهيد..... 03
- 1- أسباب اختيار الموضوع 04
- 2- أهمية وأهداف الدراسة..... 05
- 3- الإشكالية..... 06
- 4- الفرضيات..... 08
- 5- تحديد المفاهيم..... 09
- 6- منهج الدراسة..... 13
- 7- الاطار النظري للدراسة..... 17
- 8-الدراسات السابقة..... 22
- 9-صعوبات البحث..... 27
- خلاصة 28

الفصل الثاني : سوسولوجية القيم.

- تمهيد..... 30
- 1- مفهوم وخصائص القيم الاجتماعية المحلية..... 31
- 1.1 مفهوم القيم..... 31
- 2.1 علاقة القيم بمفهوم المعايير والاتجاهات 33
- 3.1 مفهوم المجتمع المحلي 35
- 4.1 خصائص القيم الاجتماعية..... 37
- 2- مصادر ومحددات القيم الاجتماعية 39

- 3- أهمية ووظائف القيم الاجتماعية 44
- 4- تأثير القيم الاجتماعية على سلوك الأفراد في المنظمة 48
- خلاصة 50

الفصل الثالث: الثقافة التنظيمية وأبعادها.

- تمهيد 52
- 1- مفهوم ومكونات الثقافة التنظيمية..... 53
- 1.1 مفهوم ثقافة المؤسسة..... 53
- 2.1 العناصر المكونة للثقافة التنظيمية..... 53
- 2- خصائص وأنواع الثقافة التنظيمية 55
- 1.2 خصائص الثقافة التنظيمية 55
- 2.2 أنواع الثقافة التنظيمية 56
- 3.2 مستويات الثقافة التنظيمية..... 57
- 3- أهمية الثقافة التنظيمية وأثرها على العاملين..... 58
- 1.3 أهمية الثقافة التنظيمية 58
- 2.3 وظائف الثقافة التنظيمية 58
- 3.3 أثر الثقافة التنظيمية على الاداء والولاء التنظيمي 59
- 4- نظريات الثقافة التنظيمية..... 61
- 1.4 نظرية القيم..... 61
- 2.4 نظرية روح الثقافة..... 61
- 3.4 نظرية التفاعل مع الحياة..... 61
- 4.4 نظرية سجية الثقافة..... 62

63..... • خلاصة

الفصل الرابع: الجانب الميداني.

65..... تمهيد

66..... 1- التعريف بمجتمع البحث

67..... 2- خصائص العينة ومواصفاتها

70..... 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

79..... 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

85..... 5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

96..... • النتائج العامة

97..... • خاتمة

• قائمة المراجع

• الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
67	توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس.	الجدول رقم: 01
68	توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي.	الجدول رقم: 02
68	توزيع المبحوثين حسب متغير مقر السكن.	الجدول رقم: 03
69	توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية.	الجدول رقم: 04
70	يدرس مدى تفضيل الموظف للعمل الجماعي أو الفردي وعلاقته باختيار المؤسسة وجنسهم.	الجدول رقم: 05
71	يمثل المستوى التعليمي للعمال والفئة التي المتعامل معها.	الجدول رقم: 06
72	يبين العلاقة بين قيم العمل الفردي والجماعي والمستوى التعليمي للموظف.	الجدول رقم: 07
74	يبين العمل الجماعي والفردي عند الفاعل وعلاقته بطموحاته في العمل في مؤسسة مركزية.	الجدول رقم: 08
75	يبين العلاقة بين أسس العلاقات بين الأفراد ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.	الجدول رقم: 09
76	يبين تأثير اختلاف وجهات النظر بين العمال واسناد المهام الصعبة لهم.	الجدول رقم: 10
79	يوضح العلاقة بين الرئيس ومرؤوسه ونظرتهم للعمل الجماعي.	الجدول رقم: 11
80	يوضح مشاركة الرئيس لنشاطات العمال خارج العمل واهتماماتهم بنجاح المؤسسة.	الجدول رقم: 12
81	يبين الانضباط الاجتماعي وعلاقته بالاستجابة إلى أوامر المشرف.	الجدول رقم: 13
82	يبين نمط الاشراف وعلاقته بإسناد المهام.	الجدول رقم: 14
86	يوضح العلاقة بين قيم المشرف وتمثلات الأفراد اتجاه الوقت.	الجدول رقم: 15
87	يمثل نمط العلاقة بين الزملاء وشعورهم اتجاه العمل.	الجدول رقم: 16

88	يبين نمط الاشراف وأثره على ثقافة احترام الوقت لدى العمال.	الجدول رقم: 17
89	يبين تمثلات العمال في الانضباط في الوقت ومدى استجابتهم لأوامر الرئيس.	الجدول رقم: 18
90	يمثل أثر العمل الجماعي أو الفردي على شعور الفاعل.	الجدول رقم: 19
91	يبين تأثير التعاون بين العمال على تمثلاتهم اتجاه نجاح المؤسسة.	الجدول رقم: 20
92	يمثل مدى المشاركة في القضايا المهمة واتخاذ القرارات وما تمثله المؤسسة للعامل.	الجدول رقم: 21
93	يبين العلاقة بين نمط الاشراف وتمثلات العامل تجاه نجاح المؤسسة.	الجدول رقم: 22

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
17	يمثل فروع النسق الاجتماعي	الشكل رقم: 01
58	يمثل الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية	الشكل رقم: 02

ملخص

تهدف هذه الدراسة للكشف عن تأثير القيم الاجتماعية المحلية على جودة الثقافة التنظيمية للعاملين، من خلال عينة شملت على المنشأة الصناعية: ش، ك، ط، م (SKTM) بغرداية، ومنه معرفة العلاقة القائمة بين المجتمع والمنشأة الصناعية "المديرية العامة" في ارتباطات وتداخلات الثقافة التنظيمية بينهما وأثر ذلك على العاملين وصولاً إلى التمثلات المتحكمة في جودة الثقافة التنظيمية لدى العاملين بهذه المنظمة، من خلال المجال المعرفي والمنهجي الذي يسمح لنا بالتعامل مع الموضوع متمثلاً في الأسئلة المحورية التالية:

هل تعد القيم الاجتماعية المحلية للموظفين أساس التعاون بينهم في المنظومة التسييرية.

هل يعد الانضباط الاجتماعي والأخلاقي الذي يتبناه الرئيس تجاه مرؤوسيه، المحدد الأساس للإشراف عليهم.

هل تعد التمثلات الاجتماعية للعاملين في المنظومة التسييرية المحدد الرئيس في جودة الثقافة التنظيمية.

وذلك في محاولة منا لاستكشاف: تأثير القيم والتمثلات الاجتماعية والثقافية المحلية على نمطي الإشراف والتعاون بين العاملين من جهة، وعلى طبيعة التمثلات الاجتماعية وحجم مساهمتها في جودة الثقافة التنظيمية من خلال وضع إطار منهجي يضيف على العمل صبغة علمية، والابتعاد عن كل ما هو معرفة عامية. ارتأينا استعمال المنهج الكمي التحليلي الذي يقوم على قياس الظاهرة باستعمال الأدوات الاحصائية. مهما كانت دقة القياسات في المنهج الكمي، ستضل محتفظة ببعدها الكيفي بما يستلزم استعمال مصطلحات كيفية لفهم الظاهرة، وقد تم توظيف هذا المنهج من خلال الاستمارة التي وجهت إلى العينة المحددة التي قوامها 72 مبحوثاً، حيث تم جمع البيانات الكيفية وتحويل المعلومات الخاصة بالاستمارة إلى بيانات كمية ونسب احصائية، يمكن قراءتها من خلال جداول احصائية بسيطة ومركبة، نستطيع تحليلها احصائياً ثم سوسولوجياً بعد الربط بين المتغيرات المستقلة والتابعة حسب كل فرضية، يمكن القول إن للقيم والتمثلات الاجتماعية والثقافية المحلية لها تأثير على جودة الثقافة التنظيمية كما تتأثر هي الأخيرة بها، فهي الاطار المرجعي للسلوك الإنساني.

Study Summary

This study aims to reveal the effect of local social values on the quality of the organizational culture of the workers, through a sample that included the industrial establishment: (SKTM) in Ghardaïa, and from it the knowledge of the relationship existing between the community and the industrial establishment, "the General Directorate", in links and overlaps organizational culture between them and the effect of this on workers, up to the controlling representations of the quality of organizational culture among the workers of this organization, through the knowledge and methodological field that allows us to deal with the topic represented in the following central questions:

Are the local social values of the employees the basis for cooperation between them in the management system?

Is the social and moral discipline the president adopts towards his subordinates, the determinant basis for supervising them?

Are the social representations of workers in the management system the main determinant of the quality of the organizational culture?

This is in an attempt to explore: the influence of local social and cultural values and representations on the two types of supervision and cooperation between workers on the one hand, and on the nature of social representations and the size of their contribution to the quality of organizational culture by setting a methodological framework that gives work a scientific character, and moving away from everything that is colloquial. We have decided to use the analytical quantitative method, which is based on measuring the phenomenon using statistical tools. Regardless of the accuracy of the measurements in the quantitative approach, it will still preserve its qualitative dimension, which requires the use of qualitative terminology to understand the phenomenon. This approach was used through the form that was directed to the specific sample of 72 respondents, where qualitative data were collected and the information on the form was converted into quantitative data. And statistical ratios, which can be read through simple and complex statistical tables. We can analyze them statistically and sociologically after linking the independent and dependent variables according to each hypothesis. It can be said that the local social and cultural values and representations have an impact on the quality of the organizational culture as it is affected by it, as it is the frame of reference. For human behavior.

مقدمة :

إن اختلاف البيئة الاجتماعية والثقافية للأفراد من تأثير وتأثر على تماثلاتهم وقيمهم الاجتماعية المحلية يعد من الموضوعات التي شغلت اهتمام الباحثين الاجتماعيين أو الانثروبولوجيين، لما لها من تأثير على استمرار المنظمة وتحقيق أهدافها، هذه التماثلات التي هي نتاج وبلورة لقيم النظام الاجتماعي والايديولوجي للمجتمع والفرد، وبذلك تحديد هويته ونظامه الاجتماعي. وتُعد المؤسسة الاقتصادية نسقاً جزئياً من النسق الكلي الذي هو المجتمع، لها قواعدها واستراتيجياتها التنظيمية وأفرادها المختلفي البيئات الاجتماعية، وبالتالي اختلاف القيم الاجتماعية المحلية. إلا أن وجودهم في المنظمة يتطلب تفاعلهم وتحديد علاقاتهم في إطار ثقافتهم الاجتماعية والتنظيمية، المترجمة لتمثالهم التي تعتبر الموجه الأساسي لسلوك الأفراد، بما قد يؤثر سلباً أو إيجاباً على المنظمة.

من هذا المنطلق نجد أن موضوع التماثلات والقيم الاجتماعية من الموضوعات التي يجب الاهتمام بها لما لها من تأثير على استمرارية وتطور المنظمة، وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة في شكل بعدين:

- نظري يُحدد الخلفية النظرية لموضوع الدراسة.

- ميداني تطبيقي لقياس الظاهرة في الواقع واختبار الفرضيات المقترحة للبحث.

* فقد حُدد الجانب النظري بثلاث فصول حيث خصص:

الفصل الأول: حُدد الإطار المنهجي لهذه الدراسة والذي شمل أسباب اختيار الموضوع وأهميته، أهداف الدراسة، تحديد الاشكالية، وصياغة فرضيتها، ثم تحديد المفاهيم الأساسي، كما تم التطرق للدراسات السابقة والمقارنة السوسيولوجية وصعوبات الدراسة والمنهج المستخدم وعينة البحث بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية.

الفصل الثاني: فقد حُصص لدراسة القيم الاجتماعية مع الاحاطة بتحديد مفهوم وخصائص القيم الاجتماعية المحلية، ثم مصادر ومحددات القيم الاجتماعية بالإضافة إلى أهمية ووظائف القيم الاجتماعية، ثم التطرق لتأثير القيم الاجتماعية على سلوك الأفراد في المنظمة.

الفصل الثالث: أما الفصل الثالث فقد تضمن دراسة الثقافة التنظيمية من خلال تحديد مفهوم ومكونات الثقافة التنظيمية ثم خصائص وانواع الثقافة التنظيمية، بالإضافة إلى أهمية الثقافة التنظيمية وأثرها على العاملين مع التطرق إلى نظريات الثقافة التنظيمية.

الفصل الرابع: تم في هذا الفصل التعريف بمجتمع البحث وخصائص العينة ومواصفاتها ثم التعرّيج إلى عرض وتحليل نتائج الفرضيات (الأولى - الثانية - الثالثة).

وختامها عرش للاستنتاج العام، ثم خاتمة للدراسة.

الفصل الأول

الاطار المنهجي

- تمهيد

- 1- أسباب اختيار الموضوع.
 - 2- أهمية وأهداف الدراسة.
 - 3- الاشكالية.
 - 4- الفرضيات.
 - 5- تحديد المفاهيم.
 - 6- منهج الدراسة.
 - 7- الاطار النظري للدراسة.
 - 8- الدراسات السابقة
 - 9- صعوبات البحث
- خلاصة.

تمهيد:

على اعتبار أن الفصل المنهجي، المحور الأساسي الذي تتمحور حوله الدراسة من حيث أهميتها وأهدافها وما تتطلبه الدراسة من إجراءات منهجية تضع الباحث وفق مسلك منهجي واضح ودقيق وإطار منهجي معين، ومن هذا المنطلق نتناول في هذا الفصل مختلف الجوانب المنهجية. من أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة، ومن تحديد إشكالية الدراسة وفرضياتها، ثم تحديد المفاهيم الأساسية، وكذا الدراسة الاستطلاعية، ثم المقاربة المنهجية إلى الاقتراب النظري للدراسة، كما تطرقنا للدراسات السابقة، إلى صعوبات الدراسة.

1. أسباب اختيار الموضوع:

حدد موريس أنجرس بأن أسباب خوض معركة البحث إنما هي الأسباب الذاتية والموضوعية للباحث، التي تحرك فيه الروح العلمية، التي تحب التساؤل، والبحث باستمرار عن الاجابات بما يؤدي لفتح أبواب المعرفة، وانطلاقا من هذه الرؤية، كانت أسباب اختيار الموضوع.

1.1. أسباب ذاتية

- الحاجة إلى معرفة طبيعة ووظيفة العلاقات بين الفاعلين (العمال) في بيئة العمل التي ينتمي إليها الباحث.
- الاستفادة من الخبرة الأكاديمية للباحث وتوظيف كفاءته واستثمارها في عمله.
- الرغبة في الإحاطة والإلمام بالثقافة المحلية السائدة (العقلية المحلية) ومدى دورها في التمثل الصحيح والنجاح في السلوك التنظيمي.

2.1. أسباب موضوعية:

- الكشف عن خلفية التمثلات ودورها في توجيه سلوك العاملين والتعاون بينهم، ومستوى الانتاجية.
- معرفة طبيعة الفعل الاجتماعي بين الفاعلين (العمال)، ودور القيم الاجتماعية المحلية في طابعه الوظيفي.
- محاولة التعرف على ميكانيزمات الثقافة التنظيمية للمديرية العامة.

2. أهمية وأهداف الدراسة:

1.2 أهمية الدراسة:

إن اختيار الموضوع ينبثق من مدى تأثير الباحث به أو تفاعله معه وموضوع القيم الاجتماعية المحلية وأثرها على الثقافة التنظيمية، يكتسي أهمية من أهمية القيم الاجتماعية المحلية والتمثلات الشخصية والجماعية في توجيه السلوك الانساني وما يقدمه هذا البحث من نظير علمي من وجهة نظر علم الاجتماع، من أجل الوصول إلى كشف الطرائق الناجعة في السلوك التنظيمي بغية الرفع من مستوى مردودية العمال من جهة، وترقية الثقافة التنظيمية استعدادا لإنتاجية عالية أفضل في المديرية العامة لشركة كهرباء وطاقات متجددة بغارداية. كما يمكن لهذه الدراسة ان تكشف تفاعل الأنساق الاجتماعية الأخرى مع الأنساق التنظيمية في هذه المنشأة الصناعية (المديرية العامة) رغبة في الامام بطبيعة السلوك التنظيمي في هذه المديرية.

2.2 أهداف الدراسة:

- إن لكل دراسة هدف تسعى لتحقيقه، وأهداف دراستنا يمكن تحديدها في الخطوات التالية:
- الكشف عن تأثير القيم الاجتماعية المحلية المختلفة على جودة الثقافة التنظيمية للعاملين بالمنظمة (المنشأة الصناعية: شركة كهرباء وطاقات متجددة بغارداية)
 - معرفة العلاقة القائمة بين المجتمع والمنشأة الصناعية "المديرية العامة" في ارتباطات وتداخلات الثقافة التنظيمية بينهما وأثر ذلك على العاملين.
- الوصول إلى التمثلات المتحركة في جودة الثقافة التنظيمية لدى العاملين بهذه المنظمة.

3. الاشكالية:

إن كل منظمة مجتمعية تسيير وفق قوانين تحكمها، من ذلك المنشأة الصناعية التي يعتبر التنظيم فيها قائماً على أساس رسمي وعقلاني، بحيث يشكل نظام تقسيم العمل وفق الهوية المهنية ضابطاً للعلاقات الأفقية بين العاملين كما تتحدد العلاقات الرأسية بين الرؤساء ومرؤوسيه في نطاق الثقافة التنظيمية الرسمية، غير أن العلاقات والقيم الاجتماعية والثقافية بين العاملين لا تحكمها مراكزهم الرسمية فقط ولا شروط العمل الوظيفية، ولا حتى إجراءات وقواعد المنظمة. ولذا أظهرت نتائج تجارب مدرسة العلاقات الانسانية الشهيرة برئاسة "إلتون مايو"، أن الأفراد تحكمهم ميولات ورغبات واتجاهات تجعلهم يميلون إلى الارتباط مع الآخرين في شكل مجموعات صغيرة متجانسة ومتماسكة، تؤثر على بيئة العمل بعيداً عن فروض السلطة الرسمية، رغم تواجدهم ضمن إطار المنظمة، وهو ما يشكل اتجاهات العاملين إزاء إدارة المنظمة (الشركة)، وفق منطلقات اجتماعية وثقافية تتحكم في تمثلاتهم التي يضبطون بها الرؤية التصورية نحو هذه المنظمة لذا المؤسسة، وهو ما يبين لنا أهمية ودور الجماعات التلقائية في الثقافة والسلوك التنظيمي، كما توضح أن العاملين ليسوا بمعزل عن البيئة الاجتماعية من جهة، ومن جهة ثانية يبرز حاجتهم إلى إشباع الرغبات النفسية والاجتماعية، فهم بذلك لا يعملون بصورة دقيقة وفق ما تُمليه القواعد والاجراءات التنظيمية الرسمية، وهو ما يظهر جلياً في العلاقات التي تتحكم في طبيعة الاتصال والتواصل بين العاملين في إطار المنظمة.

غير أن طبيعة هذه العلاقات اللارسمية التي تسود المنظمة فيما بين العاملين، لا تتحدد بشكل دقيق وواضح سواء كان هذا التحديد والتشكل مصدره الجماعات غير الرسمية أو الإملاءات والفروض الرسمية من المنظمة، كون المنشأة الصناعية جزء لا يتجزأ من بنية أكبر، ألا وهو المجتمع، فهي جزء يمثل نسقاً فرعياً متفاعلاً ومدمجاً بصورة فعالة مع أنساق مجتمعية مختلفة ومتعددة: أسرية، دينية، قانونية، سياسية، ثقافية، وغيرها. لذلك فإن العامل في المنشأة الصناعية يشكل ملتقى أنساق اجتماعية متداخلة ومتباينة، خاصة مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولى، وفي مقدمتها الأسرة (العائلة)، والقبيلة، وجماعة الرفاق، والصدقة، فهي تصنع إرهابات وبدائيات القيم الاجتماعية والثقافية في مرحلة مبكرة من حياة العامل.

هذا الكل من القيم الاجتماعية والثقافية الذي يشكل أرضية مشتركة بين الناس بما يحويه من مبادئ وموضوعات ومعان، يوجه الأفكار والمشاعر ويؤطر المواقف والسلوكيات، ويضبط المعتقدات، زيادة على ما يتم بين أفراد المجتمع. والعاملين جزء منهم، من تفاعل واتصال وتواصل، يطبع شخصية الفرد كعامل في المنشأة الصناعية، لكن ثقل الموروث الثقافي والاجتماعي القيمي له دوره الخطير في تشكيل الميول والاتجاهات والتمثلات وكذا السلوكيات،

لذلك فإن العامل ليس من السهل عليه أن يتجرد من هذه القيم عند التحاقه بمنصب عمله. وهو ما تشير إليه المدرسة الوظيفية كما يذكر "تالكوت بارسونز"، حين يُقر أن الأنساق الاجتماعية تلعب دوراً مهماً في ضبط العلاقات الانسانية، فضلاً عن الأنساق الفرعية في المجتمع، إذ يسعى المجتمع بمختلف مؤسساته للمحافظة على النسق الكلي.

ولما كانت الخصوصية القيمة للمجتمعات العربية تختلف عن فروضات المنظمة فيما تُلزم به العاملين داخلها، فإن العلاقات تكون في حالة اضطراب من جراء اختلاف الاطار التنظيمي للمنظمة مع الطبيعة التنظيمية للمجتمع في إطار التغير القيمي الاجتماعي والثقافي، فضلاً عن اختلاف التمثلات الثقافية والهويات المهنية والاجتماعية للعاملين.

وعليه فإن التساؤل المحوري الذي يمكن أن نواجهه لا بد أن يقوم على مدى تأثير القيم والتمثلات الاجتماعية والثقافية المحلية التي يؤمن العاملون بها في طريقة التعاون والاشراف داخل المنشأة الصناعية، كما يستوضح التمثلات الاجتماعية التي تشير إلى طبيعة المنشأة الصناعية (التي هي المديرية العامة لشركة كهرباء وطاقت متجددة SKTM) باعتبارها تخالف المعهود التمثيلي الاقتصادي ذو الطابع الاشتراكي المركزي الذي ساد البلاد مدة زمنية طويلة، ومنه يكون التساؤل الرئيسي.

ما مدى تأثير القيم والتمثلات الاجتماعية والثقافية المحلية للعاملين على جودة الثقافة التنظيمية؟
ومنه تنبثق هذه الأسئلة الفرعية:

- هل تُعد العلاقات غير الرسمية التي يشغلها العاملون المحدد الأساس للتعاون بينهم في المنظومة التسييرية؟
- هل يُعد الانضباط الاجتماعي والأخلاقي الذي يتبناه الرئيس تجاه مرؤوسيه المحدد الأساس للإشراف عليهم؟
- هل تُعد مضامين التمثلات الاجتماعية للعاملين المحدد الرئيس في جودة الثقافة التنظيمية؟

4. الفرضيات:

تساهم القيم والتمثلات الاجتماعية والثقافية المحلية للعاملين في جودة الثقافة التنظيمية.

ولقد انبثق عن الفرضية العامة مجموعة من الفرضيات الجزئية كالتالي:

- تُعد القيم الاجتماعية المحلية للموظفين أساس التعاون بينهم في المنظومة التسييرية.
- يُعد الانضباط الاجتماعي والاخلاقي الذي يتبناه الرئيس نُجاة مرؤوسيه المحدد الأساس للإشراف عليهم.
- تُعد التمثلات الاجتماعية للعاملين في المنظومة المجتمعية المحدد الرئيس في جودة الثقافة التنظيمية.

5. تحديد المفاهيم:

انطلاقاً من أهمية تحديد المفاهيم، ومالها من دور في تحديد المعنى المقصود من المفاهيم الواردة في البحث، فقد حددنا المفاهيم الأساسية أو التي لها ارتباط بها والواردة في موضوع دراستنا.

1.5 القيم الاجتماعية المحلية:

1.1.5 القيم: أ. لغة: القيم مفردتها قيمة، وترتبط لغويًا بمادة قوم والتي تمتلك عدة دلالات منها قيمة الشيء وثمنه، والثبات والدوام والاستقامة والاعتدال، ونظام الأمر وعماده وأقربها لمعنى القيمة هو الثبات والدوام والاستمرار على الشيء.

ب. اصطلاحاً: فإن القيم هي جملة المقاصد التي يسعى القوم إلى إحقاقها متى كان فيها صلاحهم عاجلاً أو آجلاً، أو إلى إزهاقها متى كان فيها فسادهم عاجلاً أو آجلاً، وهي القواعد التي تقوم عليها الحياة الانسانية، وتختلف بها عن الحياة الحيوانية، كما تختلف الحضارات بحسب تصورها لها، وقد وردت في القاموس التربوي بأنها صفات ذات أهمية لاعتبارات نفسية أو اجتماعية، وهي بشكل عام موجّهات للسلوك والعمل.

ج. إجرائياً: القيم هي مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي والتي تمثل موجّهات للأشخاص نحو غايات أو وسائل لتحقيقها، أو أنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص بديلاً لغيرها، وتنشأ هذه الموجّهات عن تفاعل بين الشخصية والواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، وتفصح القيم عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والسلوك الفعلي والعواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة¹.

2.1.5 القيم الاجتماعية:

هي مجموعة من المعايير والأحكام التي تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لحياته، يراها جديرة بتوظيف إمكانياته وتتحسد من خلال الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي مباشرة أو غير مباشرة².

¹ علي عبد الرزاق جلي: دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص134.

² الزيد ماجد: الشباب والقيم في عالم متغير، د.ط، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمّان، 2016، ص21.

3.1.5 مفهوم المجتمع المحلي:

هو ارتباط بشري قائم على الإدارة الطبيعية، تقوم فيه العلاقات الشخصية على القرابة والصداقة والحوار، وتؤدي هذه العلاقات وظيفتها من خلال التضامن والعادات الشعبية والسنن والدين، وتعد الأسرة والشعب والكنيسة امثلة لهذه الارتباطات¹.

- إجرائيا: المجتمع هو عبارة عن " وحدة اجتماعية تجمع بين أعضائها مجموعة من المصالح المشتركة وتسود بينهم قيم عامة وشعور بالانتماء بالدرجة التي تمكنهم في الظروف الأساسية لحياة مشتركة".

4.1.5 التعريف الاجرائي للقيم الاجتماعية المحلية:

هي جملة المعتقدات والمبادئ، التصورات والعادات والأحكام والمعايير التي تسود وحدة اجتماعية، سواء كانت صغيرة أو كبيرة، تربط بين أفرادها علاقات شخصية كالقرابة والحوار والصداقة والمصالح المشتركة والشعور بالانتماء، بالدرجة التي تمكنهم من المشاركة في الظروف الأساسية لحياة مشتركة تكون فيها القيم الدستور والدعامة الأساسية التي تنظم أفعالهم، وتوجه سلوكياتهم وتحدد المرغوب فيه من طرف الجماعة وكذا المرغوب عنه.

2.5 التمثيل:

مصطلح التمثيل ورد في لسان العرب بمعنى ماثل الشيء، أي شابهه، والمثال هو الصورة ومثل له الشيء، أي صورة ومثلت له تمثيلا صورت له مثاله كتابة أو غيرها².

وفي معجم الصافي في اللغة العربية: مثل الشيء، أي شابهه، صورته حتى كأنه ينظر إليه، هو ظل كل شيء، مثل الشيء بالشيء.

أما في القاموس الفرنسي لاروس، فيعرف على أنه استعراض أو عرض عمل فني، صور، مسرحية، صور ذهنية لموضوع معين، تمثيل شخص لموكله في القضاء أمام السلطة القضائية، النيابة عن شخص غائب في معاملات قانونية أو تجارية أو مناسباته³. وقد ورد مفهوم التمثيلات في قاموس على الاجتماع، هي " شكل من أشكال المعرفة الفردية والجماعية، تختلف عن المعرفة العلمية، وتحتوي على معالم معرفية، ونفسية، واجتماعية متفاعلة فيما بينها، التمثيلات تهدف إلى إعادة انتاج الواقع الاجتماعي المعاش⁴.

¹ ابكة هولنكرانس: قاموس مصطلحات الإنتولوجيا والفلكلور، ترجمة محمد الجوهري، حسن الشامي، دار الشامي، ط2، القاهرة، 1973، ص315.

² ابن منظور: لسان العرب، دار الجليل، دار لسان العرب، بيروت، 1988، ص437.

³ Le petit larousse, Presse direction, Brunorohmer bernard willerval, 1987, p96.

⁴:Le Robert, dictionnaire de Sociologie, Edition du Seuil, paris; 1999; p450.

ودائماً في معجم العلوم الاجتماعية، أن التمثلات هي عاكسة للواقع وأداة لتصنيف الأشخاص والسلوكيات والمواضيع، وتلعب دور الوسيط بين ما هو ايدولوجي وما هو تطبيقي، مشكلة بذلك معرفة تضبطها قواعد خاصة¹.

اصطلاحاً: عرف سيرج موسكوفيسي التمثلات الاجتماعية على أنها: " شكل خاص من المعرفة ومجموعة من القوانين العامة المنظمة، وهي إحدى العمليات النفسية التي بفضلها يستطيع الأفراد جعل الواقع النفسي والاجتماعي مفهوماً واضحاً"².

3.5 الثقافة:

أ. لغة: أصل كلمة ثقافة مستمدة من الفعل الثلاثي ثقف، يثقف، تثقيفاً، وتعني التعلم والتهديب والفتنة والتمكن والفنون والآداب، كما أنها البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما فيها من منتجات مادية وغير مادية، والتي تنتقل من جيل لآخر، متضمنة بذلك الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز في مجتمع معين، شاملة كل العلوم والمعتقدات والفنون والقيم والقوانين والعادات وغير ذلك³.

أما في القرآن الكريم فتم استخدام الفعل ثقف بمعنى ظفر بالشيء وأحذه من باب الغلبة، كما استعمل أيضاً في الإدراك، مصداقاً لقوله تعالى: "واقتلوهم حيث ثقفتهم" (سورة البقرة، الآية 191)، أي حيث تجدونهم وتدركونهم في حل أو حرم.

وقد استخدم اللاتينيون مفهوم الثقافة للدلالة على حرث الأرض وزراعتها، وتعني الزرع أو البذرة، أي أنها كانت ترتبط فقط بالجوانب المادية للنشاط الانساني ومن جهة أخرى ترجمت كلمة ثقافة لتعني في أصلها عبادة الآلهة، مما أعطى بُعداً آخر لهذا المصطلح، حيث استخدم تارة للإشارة إلى الأنشطة المادية وتارة أخرى إلى الأنشطة الروحية المرتبطة بعلاقة الانسان بالآلهة.

ب. اصطلاحاً: هي مجموعة من العقائد والقيم والقواعد التي يقبلها أفراد المجتمع، كما تُعرف بأنها المعارف والمعاني التي تفهمها جماعة من الناس وتربط بينهم من خلال وجود نظم مشتركة.

وعرفها إدوارد تايلور في كتابه الثقافة البدائية سنة 1871، على أنها " ذلك الكّل المركب الذي يشمل المعارف والمعتقدات والفن والقانون والأخلاق والتقاليد وكل القابليات التي يكتسبها الفرد باعتباره عضواً في المجتمع.

¹ Le Robert, Ibid, p51.

² Le Robert, Ibid, P53.

³ احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة بيروت للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1984، ص92.

من خلال هذا التعري، يظهر لنا أن الانسان ليس معزولاً عن المجتمع الذي يعيش فيه، بل يستلقي تأثيراته بصورة مباشرة وغير مباشرة وبصورة شعورية وغير شعورية بدون أن يطلب الانسان ذلك.

4.5 الثقافة التنظيمية:

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها "مجموعة القيم والمعتقدات التي يمتلكها أعضاء التنظيم نحو غاياته الرئيسية وأساليب تحقيق تلك الغايات¹.

كما تُعرف بأنها: "مجموعة الايديولوجيات والفلسفات والقيم والمعتقدات والافتراضات والاتجاهات المشتركة وأنماط التوقعات التي تُميز الأفراد في تنظيم ما².

ويُعرفها "شرمهون"، بأنها "نظام من القيم والمعتقدات، يشترك بها العاملون بالمنظمة، حيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة³.

ويرى وليام أوشي، بأن: الثقافة التنظيمية تتألف من مجموعة من الرموز والطقوس والأساطير التي تنتقل من خلالها القيم والمعتقدات التنظيمية إلى العاملين في المؤسسة، فيكون إيمان موظفيها بهذه المعتقدات إيماناً كاملاً، ومثل هذه الطقوس هي التي تعطي الأفكار التجريدية معناها وتُكسبها حيويتها بطريقة يتفهمها الموظف المستجد وتُترك في نفسه⁴.

في حين يرى "شين"، أن الثقافة التنظيمية "هي مجموعة المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة او اكتشفتها، أو طورتها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها⁵.

نجد أنه مهما تنوعت تعريفات ثقافة المنظمة، فإن جميعها تشترك بعنصر مميز، هو القيم، وهي التي تمثل القاسم المشترك بين تلك التعريفات المختلفة لثقافة المنظمة.

ج. إجرائياً: من خلال التعاريف السابقة نستنتج ان الثقافة التنظيمية هي جزء لا يتجزأ من المحيط الداخلي للمؤسسة، فهي تعبر عن المبادئ وقيم أعضائها وعن أساليب العمل والنشاطات الخاصة التي تستخدمها وتنفرد من خلالها، والتي قد تُميز المؤسسة عن سواها من المؤسسات.

¹ جمال الدين المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص13.

² جمال الدين المرسي: نفس المرجع، ص22.

³ محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص311.

⁴ وليام جي أوشي: النموذج الياباني في الإدارة نظرية Z، ترجمة حسن محمد يس، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2003 ص62.

⁵ سعد غالب ياسين: الإدارة الاستراتيجية، دار البازوري، مصر، 1998، ص147.

6. منهج الدراسة:

في بحثنا سنتطرق إلى هذا الجانب بدءاً من المنهج المتبع، ثم مجالات الدراسة المكانية والزمانية والبشرية، يليها الأدوات والتقنيات المستعملة في جمع البيانات، لتتطرق بعدها إلى كيفية اختيار عينة البحث.

إن أي بحث علمي هو محاولة كشف حقائق وإيجاد اجابات لظواهر معينة تثير أسئلة، وكما يرى جورج لندبرج انه على الباحث الكفؤ، وحتى يبني بحثه على أساس صحيح وبعد تحديد المشكلة الجديرة بالدراسة أن يختار أنسب وسائل البحث ووسائله حتى يصل إلى حل مناسب. إن هذه الأدوات والوسائل التي تتموقع في المنهج على الباحث الكفؤ اختيار المنهج المناسب لموضوع دراسته "ويمثل المنهج طريقة موضوعية يتبعها الباحث بالدراسة بتتبع ظاهرة أو مشكلة أو حالة يقصد تشخيصها ووصفها وتحديد أبعادها، بشكل شامل، يصبح من السهل التعرف عليها¹.

وإذا كان المنهج هو منظمة من العمليات والتقنيات التي توجه إعداد البحث توجيهها علمياً، فإن اختياره يتوقف على نوع موضوع البحث، وقدرة الباحث وتحكمه بالإجراءات المنهجية.

ولأن موضوع دراستنا يبحث عن التمثلات والقيم الاجتماعية المحلية لعمال المديرية العامة لشركة كهرباء وطاقت متجددة وتأثيرها على الثقافة التنظيمية وبالتالي سلوكياتهم، ارتأينا استعمال المنهج الكمي التحليلي الذي يقوم على قياس الظاهرة باستعمال الأدوات الاحصائية. مهما كانت دقة القياسات في المنهج الكمي، ستضل محتفظة ببعدها الكيفي بما يستلزم استعمال مصطلحات كيفية لفهم الظاهرة، وقد تم توظيف هذا المنهج من خلال الاستمارة التي وجهت إلى العينة المحددة، حيث تم جمع البيانات الكيفية وتحويل المعلومات الخاصة بالاستمارة إلى بيانات كمية ونسب احصائية، يمكن قراءتها من خلال جداول احصائية بسيطة ومركبة، نستطيع تحليلها احصائياً ثم سوسيوولوجياً بعد الربط بين المتغيرات المستقلة والتابعة حسب كل فرضية، ومنه اثبات صحة أو خطأ كل فرضية.

ومهما كانت كفاءة الباحث في اختياره المنهج الصحيح واتباعه الخطوات السليمة إلا أنه لا يمكنه الوصول إلى هدفه ما لم يستعين بالأدوات المنهجية الضرورية.

¹ حسن السعاني: تصميم البحوث الاجتماعية، نسق منهجي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، د.ط، 1982، ص 139.

1.6. مجالات الدراسة:

أ. **المجال المكاني:** تقع المديرية العامة لشركة كهرباء وطاقات متجددة (SKTM) في مدينة غارداية في دائرة بنورة، بلدية بنورة، في حي سيدي اعزاز، وعلى وجه التحديد شارع القدس، وقد أنشأت في 07 أبريل 2013 عن طريق تقسيم شركة انتاج الكهرباء (Spa SPE)، وذلك في اطار تنويع مصادر الطاقة ولضرورة الحد من الاحتباس الحراري، وتطوير استخدام الطاقة البديلة، وقد كان من أسباب إنشاء الشركة قضايا استراتيجية هامة تتعلق:

* السمات المحددة التي تميز موقف ادارة الانتاج الديازال من "RIS" "الشبكات المعزولة في الجنوب".

* تقديم أفضل الظروف لاستمرارية وجودة الخدمة المقدمة للسكان في المناطق الجنوبية للبلاد.

* جودة الادارة للبرنامج الوطني المتعلق بتنمية الطاقات المتجددة، والاستغلال الأمثل للإمكانات الهائلة المتاحة في الجنوب الجزائري.

* توفير الوقت والجهد والاختصاص للشركة في انتاج الكهرباء والطاقات المتجددة.

وقد تم اختيار لهذه المديرية العامة كونها ميدان عمل الباحث أولان وهو ما ساعد أكثر على فهم خصوصيات العاملين (المبحوثين) الثقافية والاجتماعية، كما أن تدليل الصعوبات التي يمكن أن تعرقل أو تعيق السير الحسن للدراسة الميدانية يمكن من خلال الاستعانة بالعلاقات والصلات الشخصية. فضلا على أن هذا الاختيار يحقق للباحث الاقتصاد في الجهد والوقت، وهو ما يتناسب وطاقة الباحث.

ب. المجال الزمني: تمت الدراسة الميدانية في فترات كانت كالاتي:

- المرحلة الأولى: منذ الشروع في دراسة الموضوع وبعد الموافقة من طرف اللجنة العلمية للبحث العلمي، وكان ذلك في شهر ديسمبر 2018، حيث قمنا بطلب إجراء الدراسة من المسؤول الأول للمؤسسة، وجمع متطلبات البحث وتعميق استكشاف الميدان الذي ينتمي إليه الباحث ما يمكن من إعداد خطة مفصلة لنشاطنا وتحركاتنا أثناء عملية إجراء البحث.

- المرحلة الثانية: وهي مرحلة تطبيق الاستمارة على المبحوثين حيث قمنا بتوزيع الاستمارات على العينة المختارة للدراسة والمقدرة ب 50 % من إجمالي عمال المديرية العامة بغارداية والذي يبلغ عددهم 160 موظف، وكان ذلك بتاريخ 21 جويلية 2019، مع العلم أننا قمنا باختبار الاستمارة على ما يمثل 10 % من أفراد العينة حيث ومن خلالها قمنا بتصحيح بعض عيوب الاستمارة، كإعادة صياغة بعض الاسئلة، وبعد توزيع الاستمارة على المبحوثين أي بعد حوالي أسبوع أي بتاريخ 28 جويلية 2019 تم استرجاع هذه الاستمارة بعد ملئها من

طرف المبحوثين ليتم بعد ذلك تفرغها وتحليل محتواها والتعليق عليها. (مع ملاحظة أن 8 مبحوثين وذلك بنسبة 0.99 % لم يتمكن من استرجاع الاستمارة منهم وذلك لغيابهم).

2.6. الأدوات والتقنيات المستعملة في جمع البيانات:

تعرف الأداة عادة بأنها: "عبارة عن وسيلة يلجأ إليها الباحث لاستخدامها للحصول على البيانات والمعلومات التي يتطلبها موضوع البحث¹.

وفي هذه الدراسة استعنت بعدة وسائل لجمع البيانات، وهي الاستمارة، المقابلة، الوثائق والاحصائيات.

أ. **الاستمارة:** تعد الاستمارة في بحثي الوسيلة الأساسية في جمع البيانات من الدراسة الحقلية (الميدان)، وذلك لعدة اعتبارات منهجية منها:

- للتصورات والتمثيلات معان مستقرة في أذهان أصحابها لا يمكن اكتشافها عن طريق الملاحظة أو السلوك التنظيمي المباشر.

- معتقدات واتجاهات المبحوثين، وكذا أنماط سلوكهم لا يمكن الحصول عليها بالملاحظة المباشرة لأنها أموراً لا تلاحظ بل وتحدث على نحو شخصي وخاص.

فضلاً عن الكم المعبر من المبحوثين الذي يجعل من المتعذر على الباحث الاحاطة الكلية بما يجب معرفته عليهم. حيث شملت الاستمارة على أربع (04) محاور: محور للبيانات الشخصية ومحور عن القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتعاون بين الموظفين تضمن على (11) سؤال ومحور للانضباط الاجتماعي والأخلاقي للرئيس وعلاقته بالإشراف على المرؤوسين شمل على (12) سؤال، ومحور رابع لتمثيلات الموظفين داخل المؤسسة ومدى تأثيرها على الثقافة التنظيمية تضمن على (07) أسئلة.

ب. **المقابلة:** تعد المقابلة مواجهة شخصية مع المبحوث، وقد استعملت في بحثي هذا على نطاق ضيق من أجل معرفة السلوك التنظيمي للعمال (المبحوثين) من وجهة نظر الرؤساء، وقد ساعد على هذا العلاقات الطيبة والمهنية للباحث في الدراسة الحقلية (الميدان)، وفي هذا السياق أجريت جملة من المقابلات الحرة غير المقننة مع عدد من المسؤولين بالمؤسسة (مجال الدراسة)، وهم على التوالي: - المدير التقني - مدير الهندسة - رئيس دائرة الموارد البشرية - رئيس دائرة المالية والمحاسبة - رئيس دائرة الهندسة للطاقات الكلاسيكية - رئيس دائرة الهندسة للطاقات المتجددة - رئيس قسم التسويق وتسيير العقود.

¹ علي عبد الرزاق جبلي وآخرون: البحث العلمي الاجتماعي، لغته، مداخلهن مناهجه، طرائقه، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 345.

هذه المقابلات مكنتني من جمع الكثير من البيانات ومن توضيح العديد من المسائل المرتبطة بموضوع الدراسة.

ج. **الوثائق والاحصائيات:** استعنت كذلك بمجموعة من الوثائق والاحصائيات التي ساعدتني في توضيح المجال المكاني للدراسة والمجال البشري، وكل هذا قد سطر ورتب في ملاحق البحث.

د. الأساليب الاحصائية المستخدمة: سنحاول بعد تفريغ الاستثمارات للحصول على البيانات، كان لابد من الاستعانة بالنظام الاحصائي (SPSS) أي (الرمز الاحصائية للعلوم الاجتماعية) الذي يسمح لنا بالمعالجة الاحصائية لنتائج البحث.

3.6. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

أ. **مجتمع البحث:** يعرف مجتمع البحث بأنه: "مجموع الحالات التي تنطبق عليها خصائص معينة تحدد وفقاً لموضوع الدراسة¹.

وفيما يخص دراستي، فإن مجتمع البحث أو الدراسة يتكون من مجموع عدد العاملين في المديرية العامة لشركة كهرباء وطاقت متجددة بجميع دوائرها وأقسامها ومصالحها، أماعن سبب اختيار عمال المديرية العامة فيعود إلى طبيعة الموضوع من جهة وإلى الانتماء المهني، إذ أعد من عمال هذه المديرية.

ب. **العينة:** تعرف العينة بأنها: "عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة، واجراء الدراسة عليها، ومن تم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كل مجتمع الدراسة².

وقد تم اختيار العينة العمدية لطبيعة البحث المتعلقة بالتعاون من جهة وبالإشراف من جهة أخرى، ثم تم اختيار مفردات العينة بطريقة عشوائية.

¹ علي عبد الرزاق جلي وآخرون: مرجع سابق، ص 309.

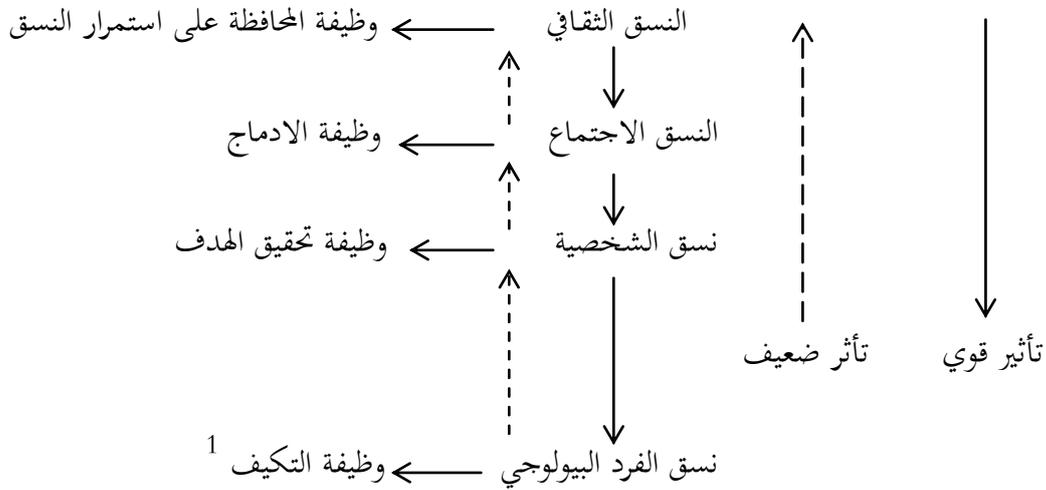
² محمد اعبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، عمان، الأردن، 1999، ص 85.

7. الاطار النظري للدراسة:

إذا كانت المقاربة السوسيولوجية هي أخذ مفهوم أو عدة مفاهيم من نظرية ومقاربتها بموضوع الدراسة، وعليه فالمقاربة السوسيولوجية هي جزء من نظرية، ولأن البحث العلمي لا يكون كذلك ما لم يركز على متكا نظري يستند إليه، فهي عبارة عن إطار فكري يعتبر مجموعة من الفروض العليمة، ويصنفها في نسق علمي مرتبط، وهذا الإطار الفكري هو الذي يحدد نوع المقاربة لاختلافها من موضوع لآخر.

وبما ان موضوع دراستنا يهتم بتحديد الدور الذي تلعبه القيم الاجتماعية المحلية في بروز أنماط معينة من الثقافة التنظيمية للعاملين داخل المنظمة، فكانت نظرية النسق الاجتماعي لتالكوت بارسونز هي المتكأ الذي استندنا إليه في وصف وتحليل نمط العلاقات السائدة بين العاملين داخل المنشأة الصناعية، ومنه يمكننا تفسير التمثلات الذي يشكلها العمال اتجاه السلطة والمنظمة، هذه النظرية التي يحلل فيها بارسونز المجتمع على أنه نسق اجتماعي عام، وأنه ينقسم إلى أربعة انساق فرعية رئيسية كما يوضحها الشكل رقم (01)

شكل رقم (01) يوضح فروع النسق الاجتماعي



إذ أن لكل نسق مهمة، فالثقافة وظيفتها السيطرة والتوجيه داخل النسق العام، فهي تطبع الأنساق الأخرى بطابع معين، وتوجهها وجهة معينة، اما النسق الاجتماعي فوظيفته الدمج الاجتماعي، بينما نسق الشخصية فوظيفته تحقيق الهدف والانجاز، أما نسق الفرد البيولوجي فوظيفته التكيف وتزويد الفرد بالطاقة. تشكل هذه الأنساق الفرعية في ترابطها وتساندها الكل المتكامل، وهو المجتمع.

¹ مجد الدين خمش: علم الاجتماع، الموضوع والمنهج، دار مجد لاوي للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص103.

هذه الأنساق تتبادل علاقات التأثير والتأثير، في حين ان النسق الثقافي يأخذ السيطرة على بقية الأنساق، أما بالنسبة لنسق الفرد البيولوجي، يستخدم **بارسونز** مفهوم الدور الاجتماعي بوصفه حلقة وصل بين الفرد والنسق الاجتماعي، فالفرد يصبح عضواً في المجتمع من خلال شغله لمركزاً او مراكز معينة في المجتمع يحصل عليها من خلال إنجازاته الشخصية وقيامه بأدواره في مراكزه، هذه الأخيرة التي تلعب دوراً أساسياً في استمرارية النسق الاجتماعي، وقيامه بوظيفته في تحقيق الاندماج الاجتماعي.

أما نسق الشخصية فيرى **بارسونز** أن أبناء المجتمع الواحد يشتركون في عدد كبير من التوقعات والمعايير والقيم العامة، وذلك من خلال دمج الأفراد لهذه العناصر الثقافية، مما يخلق نمطاً عاماً للشخصية في المجتمع، وهي التي تتميز لديه بسعيها العقلاني والبراغماتي لتحقيق اهدافها في إطار ثقافي معين، فالشخصية بالنسبة له فاعلة اجتماعياً، فهي تمتلك المقومات الأربعة التالية التي تعطيها القدرة على الفعل الاجتماعي¹.

1. العمل لتحقيق الاهداف الشخصية والاجتماعية.
 2. التفاعل عاطفياً وشعورياً مع الأنماط الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية.
 3. فهم المتغيرات المتضمنة في الموقف الاجتماعي سواء أكانت متغيرات ظاهرة أم خفية.
 4. التفاعل مع المواقف المختلفة بجانب من جوانب الشخصية فقط وليس بجميع جوانب الشخصية.
- ومن ذلك يظهر أن الفاعل الاجتماعي في سعيه الدؤوب لتعظيم إشباعه لحاجاته وتحقيقه لأهدافه، إنما هو فاعل براغماتي يوجه سلوكه حسب توقعاته للربح او الخسارة، في إطار عام من القيم الثقافية المشتركة. وإيديولوجيا تعتبر البراغماتية جزء من النسق الثقافي للمجتمع الأمريكي والغربي بشكل عام، تقوم على مبادئ فلسفية في المجتمع الأمريكي بشكل خاص، تتضمن التحرر من التقاليد والإيمان بالعلم للسيطرة على الطبيعة، وقياس السلوك على ضوء نتائجه. وبالرغم من هذه البراغماتية، فإن **بارسونز** يرى أن الفاعل أكثر تعقيداً من ذلك بكثير، فهو وحدة سيكولوجية عاطفية أيضاً، لها القدرة على إعطاء معنى شخصي للمثيرات والمواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها وداخلها، وبذلك فهو يرتبط ويتعلق عاطفياً مع جوانب مختارة من هذه المثيرات والمواقف، ويستجيب لها دون مراعاة كبيرة لحسابات الربح والخسارة التي تميز البراغماتي.

¹ محي الدين خميس: مرجع سابق، ص 104.

وإن الخيارات المتاحة امام الفاعل الاجتماعي عند بارسونز ليست مطلقة أو لا متناهية، وإنما هي مقننة، ومحدودة، ومقيدة بالترتبات الاجتماعية التي ينتجها النسق الاجتماعي ويطورها، وبالتوجهات الثقافية التي تسيطر على جميع الأنساق الفرعية للمجتمع، وعلى العمليات التفاعلية أيضاً¹.

فالفاعل إذن ليس حراً تماماً في خياراته، وإنما هو مقيد بأنماط مقننة يناقشها بارسونز تحت متغيرات أو بدائل النمط، وهي الثنائيات الخمسة التالية²:

1. الوجدانية أو الحياد الوجداني: فالفاعل الاجتماعي قد يكون محايداً عاطفياً في موقف من المواقف أو قد يكون موجهاً من قبل العواطف والتحييزات الأخرى الشخصية.

2. التوجه نحو الذات أو التوجه نحو المجموع: فالفاعل الاجتماعي قد يقدم مصالحه الخاصة في موقف من المواقف ويعطيها الأولوية على ما عداها، وقد يعطي الأولوية في هذا الموقف لمصلحة المجموع فيعمل على تحقيقها.

3. العمومية أو الخصوصية: فالفاعل الاجتماعي، وبخاصة في مؤسسات العمل، إما أن يتصرف حسب معايير عامة وموضوعية تساوي بين الجميع، أو أن يمارس المحاباة اتجاه بعض الأفراد الذين تربطه بهم معرفة وثيقة أو قرابة.

4. النوعية أو الإنجاز: فالفاعل الاجتماعي وبخاصة في مؤسسات العمل، إما أن يتصرف نحو الآخر ويتفاعل معه حسب إنجازه ومستوى أدائه، أو حسب صفاته الذاتية مثل جنسه، سنه، اسم عشيرته، الجهة التي يقطن بها، وغير ذلك من الاعتبارات الذاتية.

5. التخصص أو التعميم: فالفاعل الاجتماعي، غما أن يرتبط مع الآخر بجانب من جوانب شخصيته فقط مثل العلاقة بين الأستاذ والطالب، أو المدير وموظفيه، أو يرتبط مع الآخر بكل جوانب شخصيته كما في حالة العلاقات بين الزوج وأفراد أسرته.

وهكذا نجد أن متغيرات النمط تصف نمطين من أنماط البناء الاجتماعي، هما:

النمط الأولي أو المحلي، والنمط الثانوي أو العام، فالنمط المحلي يمتاز بعلاقات الخصوصية والنوعية والوجدانية والتوجه نحو المجموع والتعميم، أما في النمط العام تمتاز العلاقات الاجتماعية بالعمومية والإنجاز والتوجه نحو الذات والحياد الوجداني، التخصص، وبالنسبة للجماعات الاجتماعية.

¹ محي الدين حمش: مرجع سابق، ص 105.

² محي الدين حمش: نفس المرجع، ص 106.

كمستوى ثاني للفعل الاجتماعي، فقد ركز بارسونز بشكل خاص على استخدام زوجين من أزواج متغيرات النمط، وهما العمومية - الخصوصية، والانجاز - النوعية، لا مقارنة بينهما، ومن جهة أخرى بالنسبة للجماعات الاجتماعية فقد قسم بارسونز الجماعات الثانوية حال التنظيمات المهنية إلى ثلاثة أنساق فرعية رئيسية، هي:

1. النسق الفني: ويختص بالأنشطة ذات الطبيعة الفنية التي تسهم في إنجاز أهداف التنظيم بشكل مباشر، ففي التنظيم نجد النسق الفني يختص بالإنتاج والصيانة.

2. النسق الإداري: ويختص بالتخطيط والتنظيم والتنسيق بين مختلف الأنشطة والمهام والواجبات، فضلا عن متابعة وضمان تحقيق أهداف التنظيم الأساسية¹.

3. النسق النظامي: ويتمثل في مجموعة القواعد المعيارية والتعليمات التي تغطي جميع العمليات التنظيمية الداخلية، أما وظيفته فهي تحقيق التكامل التنظيمي من خلال إلزام الأفراد بأداء وظائفهم وادوارهم التنظيمية المقررة عليهم².

نجد فيما سبق ان هذا التصنيف عند بارسونز يظهر أن لكل نسق فرعي وظائفه التي يؤديها، فالنسق الفني يقوم بإنجاز أهداف التنظيم، أما النسق الإداري بالتكامل والتنسيق، في حين يقوم النسق النظامي بتدعيم النمط والحفاظة عليه بمواجهة مختلف التوترات، ثلاثة عناصر بنائية لها طابع وظيفي، كل منهما يكمل الآخر. وفي ترتيب هذه فإنها تترتب في علاقات بعضها ببعض، حيث تعطي السيطرة للنسق النظامين بينما بقية الأنساق تتبادل في علاقات التأثير والتأثير الواحد بالآخر، وخلالها يقوم النسق النظامي بوظيفة السيطرة والتوجيه داخل التنظيم، حيث يطبع الأنساق الأخرى بطابع معين، ويوجهها وجهة معينة، وتشكل هذه الأنساق الفرعية في ترابطها وتساندها الكل المتكامل وهو التنظيم.

وفي التحليل الوظيفي قام بارسونز بدراسة العلاقة بين التنظيم او النسق الاجتماعي الفرعي، والنسق الاجتماعي الأكبر أي المجتمع، وأشار إلى أن التنظيم كنسق اجتماعي لكي يحقق وظائفه واهدافه عليه ان يواجه أربعة شروط أساسية، بمعنى أن يقوم بوضع حلول لأربع مشكلات أساسية أو ما يسميه بارسونز بالضرورات الوظيفية أو المتطلبات الوظيفية³.

¹ علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، د ت، ص 230.

² عبدالله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجماعية، الاسكندرية، مصر، 1998، ص 335.

³ محمد عارف: تالكوت بارسونز، رائد الوظيفة المعاصرة في علم الاجتماع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1982، ص 339.

وهذه المشكلات الأساسية: التكامل والكون أو المحافظة على النمط واحتواء التوترات ويرتبطان بالبيئة الداخلية للنسق والتكيف أو المواءمة وإنجاز الهدف ويرتبطان بالبيئة الخارجية¹.

والتكامل يعني: تأسيس مستوى من التضامن من داخل النسق حتى يتمكن من أداء وظيفته كما ينبغي².

وقد أولى بارسونز التكامل اهتماماً خاصاً من خلال تحليلاته لتوازن النسق الذي يعتبر حجر الزاوية في التحليل الوظيفي. أما المحافظة على النمط ومواجهة التوترات فيعني: أنه ينبغي على كل نسق لكي يظل محافظاً على بقائه أن يوجد به من الإجراءات والترتيبات ما يحقق له التناسق بين عناصره وجماعته، وما يلزم لوجود الضبط الاجتماعي في هذا النسق³.

أما مطلب المواءمة فيشير إلى الضغوط التي تمارسها البيئة الخارجية المحيطة بالتنظيم، وهي الضغوط التي يتعين على هذا الأخير مواجهتها والتكيف معها إذا ما أراد أن يحقق أهدافه⁴.

في حين يشتمل مطلب تحقيق الهدف على التنسيق بين الأنشطة لإنجاز الأهداف التنظيمية، كما يتضمن هذا المطلب عملية صنع القرار والمعايير المنظمة لها⁵.

نجد مما سبق أن متطلبين من المتطلبات الوظيفية الأربعة تتناول مواجهة المشكلات التي يخلقها التفاعل الاجتماعي داخل النسق، وهما المحافظة على النمط والتكامل والأخيرتان والمتصلتان بتحقيق الهدف والتكيف، فتتناولان استحقاقات ترد من خارج النسق من البيئة الخارجية له، وهذه المتطلبات الأخيرة خاصة منها التكيف، فمن الأهمية بمكان على التنظيم، إذا أراد تحقيق أهدافه أن يأخذها بعين الاعتبار ويوليها كل الاهتمام.

¹ اعتماد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1994، ص 157.

² السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسات التنظيم، دار قطر بن الفحاء، ط4، قطر، 1986، ص 77

³ محمد عاف: مرجع سابق، ص 340.

⁴ السيد الحسيني: مرجع سابق، ص 87.

⁵ اعتماد علام: مرجع سابق، ص 158.

8. الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى: غياث بوفلجة بعنوان "القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث".

وقد أجرى هذه الدراسة بسبع وحدات تابعة لقطاع الصناعات النسيجية بالغرب الجزائري، وقد قابل فيها 400 مفردة ما بين عامل ومسير، وكانت تهدف هذه الدراسة لتقصي أثر القيم التقليدية على السلوك المهني للعمال، وكذلك إظهار أشكال الاختلاف بين القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم، او قيم التنظيم المعاصر وأوجه التعاون بين النظم القيمية للأفراد والتنظيمات بالإضافة إلى المظاهر السلوكية التي تنتجها هذه القيم، وقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:¹

. اكتسب العامل قيمة احترام العمل وتمجيده، وهذا لتعوده على العمل الفلاحي الجاد في التنظيمات الأسرية والقبلية ولقيمة دينية، إلا أنه يميل وبشكل كبير إلى الأعمال الجرة، وهذا لأسباب سياسية وتاريخية تتمثل في الاستعمار الفرنسي، مما ولد لديه كره للعمل في المؤسسات الاستعمارية، فبقي حتى وبعد الاستقلال يسعى للتخلص من قيود الاستعمار.

. إعطاء أولوية للظروف الاسرية، والمناسبات الاجتماعية وحتى الترفيهية على حساب أولويات العمل، مع وجود صعوبات كثيرة في التحكم في الوقت وضبط المواعيد.

. تظهر القيم التقليدية للعاملين سلوكات واتجاهات سلبية تجاه بعض القيادات الادارية كتعبير عن تناقض وصراع القيم داخل التنظيم، حيث يفضل العامل القيادات التي تهتم بالجوانب الانسانية والاجتماعية وينبذون القيادات التي تفتقر إلى الصفات الأخلاقية، وقد يصل الاتجاه السلبي إلى حد رفض التعامل معها، كما يميل العامل إلى رفض التعامل مع المسيرين من غير منطقتهم وقبيلتهم.

. الإهمال وعدم الاحتراز لمخاطر العمل وعدم الجدية في اتباع إجراءات السلامة.

هذه الدراسة أعطت لبحثنا هذا مدى تأثير القيم التقليدية للعامل على المنظمة خاصو من ناحية سلوكياتهم اتجاه بعض المسؤولين (قيادات المنظمة) كتعبير عن صراع القيم داخل المنظمة.

الدراسة الثانية: دراسة الدكتور العقبي الأزهر بعنوان: القيم الاجتماعية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، رسالة دكتوراه في علم اجتماع التنمية.²

¹ غياث بوفلجة: القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث، دراسة لقطاع الصناعات النسيجية بالغرب الجزائري، سنة 1991.

² العقبي الأزهر: القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على سلوك العاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، رسالة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري. قسنطينة، 2009.

حيث تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف بينهم داخل المنظمة الصناعية، سواء كان هؤلاء الأفراد عاملاً فيما بينهم أو كانوا رؤساء ومرؤوسين وعن حجم هذا التأثير، وكانت تهدف هذه الدراسة إلى:

. تحديد الاطار المجتمعي الذي يحيط بالمنظمة وبشكل بيئتها الخارجية والمتمثل في العوامل والمتغيرات الواقعة خارج المنظمة.

. تحليل ما تحدثه البيئتان الاجتماعية والثقافية، بوصفهما بيئتان فرعيتان من البيئة الخارجية للمنظمة من تأثيرات على سلوك العاملين داخل المنظمة.

. إظهار الدور الذي تلعبه القيم والمعايير المحلية في ظهور انماط معينة من التعاون والإشراف داخل المنظمة الصناعية الجزائرية.

وقد اعتمد الباحث في دراسته هذه على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المقارن اللذان يجمعان الطريقة الكمية والكيفية، كما استخدم لجمع البيانات الأدوات التالية:

وثائق وإصلاحات، والمقابلة الحرة غير المقننة، بالإضافة إلى الاستمارة، وقد استعملها خلال الدراسة الميدانية في شكل استمارة استبيان مقننة: واحدة موجهة إلى 110 فرداً من أعوان التنفيذ، والثانية موجهة إلى 58 فرداً من الإطارات وأعوان التحكم.

. تتحكم المراكز الرسمية والأدوار المهنية التي يؤديها أعوان التنفيذ في تعاونهم وتضامنهم فيما بينهم داخل المصنع أكثر من أي اعتبارات أخرى.

. إن الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها الرئيس تجاه مرؤوسيه تتحكم وإلى حد بعيد في الأسلوب الإشرافي للرئيس تجاه مرؤوسيه أكثر من مسؤولياته الرسمية نحوهم.

. نمط الإشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعاة الرؤساء للعادات والتقاليد والأعراف السائدة في تنظيم علاقاتهم بمرؤوسيتهم.

مكنت هذه الدراسة من فهم سوسيولوجيا القيم ومدى تأثيرها على المنظمة من خلال نمط الإشراف والتعاون، وكذا تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على سلوك العامل داخل المنظمة.

الدراسة الثالثة: دراسة محمد خالدي بعنوان: تمثلات السلطة التنظيمية لدى عمال الصناعة بالجزائر، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل. وتهدف هذه الدراسة إلى¹:

● محاولة تحديد أهم المتغيرات التي تتحكم في تمثلات العمال للسلطة التنظيمية، وخاصة متغيرات الخصوصيات الثقافية للعامل الجزائري.

● الوصول إلى تفسير، ولو بصفة جزئية للنموذج التنظيمي في الجزائر عن طريق تفسير نموذج السلطة التنظيمية السائد في المؤسسة العمومية.

وقد اعتمد الباحث في دراسته هاته على المنهج الكمي حتى يتمكن من قياس الظاهرة كميًا (رقميا)، لهذا أدخل مفهوم التمثلات في دراستهن لكي يتسنى له حصر زاوية الدراسة ووضع مقارنة ميدانية.

ومن جهة أخرى اعتمد الباحث أيضا التحليل الكيفي، وذلك لفهم تلك الأرقام والنسب المحصل عليها، وذلك بالاستناد على المدخل النظري: المقاربة الثقافية (cultural liste) والذي يربط بين الخصائص والقيم الثقافية لكل مجتمع وطريقة التسيير داخل كل مصنع، وجمع البيانات فقد استخدم الباحث الأدوات التالية: الدراسة الاستطلاعية، والمقابلة المعمقة مع بعض رؤساء المصالح الادارية، والانتاجية بالإضافة إلى مجموعة من العمال المتواجدين عبر الوحدات الانتاجية، وقد مكنته هذه الدراسة الاستطلاعية والمقابلات من تكوين نظرة معمقة حول موضوع السلطة وتمثلاتها لدى عمال التنفيذ ومن تحديد بعض المتغيرات والمؤشرات التي لها علاقة بالموضوع. بالإضافة إلى ذلك فقد استعمل الباحث الاستبيان، كما أرفقه أحيانا بالحوار المباشر والمقابلة مع المبحوثين في أماكن عملهم، وهذا نظرا للمستوى التعليمي للفئة المبحوثة والغير عال.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

. بالإضافة إلى وجود خصائص مهنية وبنوية تتحكم في تمثلات العمال، هناك خصائص ثقافية تتدخل في تشكيل تلك التمثلات كعدم احترام السلطة التسلسلية واللامبالاة بالرؤساء المباشرين.

ساهمت هذه الدراسة في فهم تمثلات العمال اتجاه السلطة التنظيمية وتحديد لأهم المتغيرات التي تتحكم في تمثلاتهم المتمثلة في الخصائص المهنية والبنوية وكذا الثقافية التي تتدخل في تشكيلها، كعدم احترام السلطة واللامبالاة.

¹ محمد خالدي: تمثلات السلطة التنظيمية لدى عمال الصناعة بالجزائر، دراسة ميدانية بمؤسسة مانطال لصناعة الأغذية بمدينة تلمسان، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، 2006.

الدراسات العربية:

دراسة الحنبطي بعنوان الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية¹، حيث هدفت هذه الدراسة إلى:
 . معرفة مدى تأثير الخصائص الشخصية والوظيفية في وجود الصراع.
 . الكشف عن أسباب هذا الصراع.
 . معرفة الجوانب الوظيفية التي يتعرض فيها الموظفون للصراع بشكل كبير.
 . معرفة الآثار التي تترتب على هذا الصراع وبحث طرق وأساليب التعامل معه والتخفيف من حدته.
 وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

. يُغلب الموظفون في اتجاهاتهم القيم الاجتماعية على القيم التنظيمية، حتى وإن كان ذلك ضد المصلحة العامة.
 . أن للعادات والتقاليد تأثير جوهري في حدوث الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية، هذه العادات والتقاليد التي تدفعهم وتجبرهم على خدمة الأصدقاء والأقارب، وإعطائهم الأولوية ضد الآخرين.
 . أحد الأسباب المهمة في الصراع القيمي، يعود إلى عدم الالتزام بالدين.²
 وقد شملت عينة الدراسة أربع وزارات حكومية تم اختيارها عشوائياً، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 327 موظفان أي بنسبة 15% من مجموع الموظفين في الوزارات الأربع.

الدراسات الأجنبية

دراسة لويد وارنر

قام بها في أحد مصانع الأحذية المتواجدة في بانكي سيتي بنيو أنجلند على الساحل الشرقي للولايات المتحدة الأمريكية، وكانت تهدف الدراسة إلى: كشف أسباب ظاهرة الإضراب في هذا المصنع في مجتمع لم تنجح فيه الاضطرابات إلا نادراً، رغم محاولات النقابات.
 وقد اعتمد الباحث في دراسته على منهج دراسة الحالة، وهو منهج أنثروبولوجي، استعانت به مجموعة البحث لإجراء مسح شامل لجميع سكان "بانكي سيتي"، ولم تلجأ لطريقة العينة، وذلك لصغر حجم المجتمع المدروس (لا يتعدى 17 ألف نسمة)³.

¹ الحنبطي: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية، دراسة ميدانية تحليلية لمعرفة مدى وجود صراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى موظفين في الاجهزة الحكومية في الأردن، 2003.

² عبدالله عقلة مجلي الخزاعلة: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الادارة التربوية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص65.

³ فضيل دليو: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص35.

أما الأدوات التي استخدمها "وارنر" وفريقه في دراستهم، فقد اعتمد على وسائل مختلفة لجمع المعلومات مثلاً: الملاحظة بالمشاركة، حيث أقام فريق البحث عدة سنوات بالمدينة، بالإضافة إلى المقابلة التي كانت الأداة الأساسية لجمع البيانات من الميدان، فأثناء الإضراب مثلاً قابل الباحثون الكثير من أفراد مجتمع البحث من قيادات الإدارة في المصانع والعمال وقادة النقابة العمالية والتجار وغيرهم، كما اعتمدت مجموعة البحث على الصحافة المحلية والسيّر وسلاسل الأنساب وعلى استمارة البحث، "أما بالنسبة للأحداث الماضية، فقد اعتمدت هيئة البحث على ما كتب عن المدينة، وكذلك على المنين من الاهالي¹ .

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن إجمالها فيما يلي:

. كشفت الدراسة ان ظروف الإقامة التي جمعت بين إدارة المصنع وعمالها في مجتمع محلي واحد، واعتقادهم أن رفاهية المجتمع تعتمد إلى حد بعيد على ما يحدث داخل المصنع، قد ساهم في انسجام العلاقات وتوافقها بين إدارة المصنع وبين نقابة العمال، وهو ما حل دون وقوع اضطرابات في مصانع هذه المدينة وما كان يحدث منها ينبأ بالفشل² .

. كما كشفت الدراسة أن الاضطرابات في فترة لاحقة نجحت بسبب تحطم مظاهر الصداقة وكل العلاقات غير الرسمية بين المديرين والعمال وتحولها بين الطرفين إلى علاقات أكثر رسمية، وحصل ذلك حينما امتدت الصناعة بفروع لها إلى مدينة بنيويورك، وأصبح من الضروري استبدال المديرين المحليين بأشخاص خارجين (لا يقطنون المجتمع المحلي، مكان وجود المصانع)³ .

. توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً للمجتمع المحلي على المصنع، من خلال سيطرة الضوابط الاجتماعية غير الرسمية، كالعادات والعرف على سلوك العاملين. وهذا ما يفسر مظاهر الصداقة والعلاقات غير الرسمية بين مختلف الفئات المهنية، تتعدى نطاق العلاقات الرسمية⁴ .

¹ علي محمود إسلام الفار: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، ط2، القاهرة، 1985، ص278.

² محمد الجوهري وآخرون: مبادئ علم الاجتماع، دار المعارف، ط5، القاهرة، 1980، ص217.

³ عاطف وصفي وآخرون: دراسات في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، دار المعارف، القاهرة، 1975، ص325.

⁴ عاطف وصفي وآخرون: نفس المرجع، ص324.

9. صعوبات البحث:

1. ضيق الوقت في مثل هذه الدراسات الأكاديمية التي تحتاج إلى مدة زمنية معتبرة.
2. ضغوطات وانشغالات العمل للباحث التي حالت دون السير الحسن لمراحل البحث.
3. طبيعة الموضوع الذي يجمع تخصصات وفروع معرفية: علم النفس وعلم الاجتماع، وأيضا يجمع بين تخصصين في شعبة علم الاجتماع بين الثقافي والتنظيم والعمل، مما يصعب من مأمورية الوقوف على ضبط الموضوع والمصادر وكذا الامام به مما يحتاج إلى وقت كاف.

خلاصة :

بعد التطرق للمعالجة المنهجية للدراسة وتحديد مجالاتها المختلفة وكذا عينة البحث نكون قد وصلنا إلى رسم المعالم المنهجية الكبرى لهذه الدراسة، وذلك من خلال تحديد المنهج الذي تمثل في المنهج الكمي، بالإضافة إلى تحديد التقنية المستخدمة في جمع البيانات والتي تتجسد في الاستمارة كأداة رئيسية في هذا البحث، وكذا تحديد الاساليب المتبعة في تحليل المعطيات.

الفصل الثاني

سوسيولوجية القيم

تمهيد

1- مفهوم وخصائص القيم الاجتماعية المحلية.

1.1 مفهوم القيم.

2.1 علاقة القيم بمفاهيم المعايير والاتجاهات

3.1 مفهوم المجتمع المحلي.

4.1 خصائص القيم الاجتماعية.

2- مصادر ومحددات القيم الاجتماعية.

3- أهمية ووظائف القيم الاجتماعية.

4- تأثير القيم الاجتماعية على سلوك الأفراد في المنظمة .

خلاصة

تمهيد:

للقيم الاجتماعية دور كبير في إرساء دعائم المجتمعات وازدهارها، إذ إن المجتمع إذا فقد قيمته فقد اتزانته، فالقيم الاجتماعية بالنسبة للمجتمع كأعمدة يقوم عليها، فهي تحدد طبيعة علاقتهم وتفاعلهم مع بعضهم، وتعتبر المنظمة نسقا اجتماعيا لها خصائصها التي تميزها عن الأنساق الأخرى، مثل قواعدها القانونية والإجراءات والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق أهدافها، ومن هنا تركز المؤسسة على منظومة قيم ومبادئ ومعايير ومعتقدات محددة، ولأن المنظمة تمثل نسقا اجتماعيا مفتوحا فلا يتحدد تفاعل الفاعلين فيها داخليا فقط، بل اعتبارات عديدة مثل بيئتها الخارجية، ولهذا نجد هناك تنوع قيمي داخل الفئات العمالية للمؤسسات، وذلك لأن لكل عامل فيها قيمة الاجتماعية المحلية الخاصة به والتي تشرىها من مجتمعه المحلي واكتسبها من خلال تراكم معارفه وتجاربه في الحياة أي عبر التنشئة الاجتماعية، ولأن القيم الاجتماعية كمكون رئيسي لأي ثقافة لها تأثير كبير على سلوكيات الفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمة، ارتأينا في هذا الفصل ان نعرف مفهوم وخصائص القيم الاجتماعية وتأثيرها على سلوك الأفراد.

1. مفهوم وخصائص القيم الاجتماعية المحلية:

1.1 مفهوم القيم: تعتبر القيم الاجتماعية في جوهرها أحد الأركان الأساسية لثقافة المجتمع، فلا يمكن أن يكون هناك مجتمع ما دون ان تكون هناك مجموعة منظمة من القيم الموجهة لسلوك اعضاءه والتي تحقق وحدة الفكر داخله، وتعددت واختلقت تعاريف القيم ومرد ذلك إلى المنطلقات النظرية التخصصية، فعندما يتكلم أحد عن القيم فإنه ينطلق من خلفيته الدينية والثقافية وتصوره عن القيم مرتبط بما يللمسه ويشاهده في مجتمعه من حيث سلم القيم وأهميتها ودرجة إلزامها، كما حظيت القيم باهتمام الكثير من الباحثين في تخصصات مختلفة فمنهم علماء الدين والنفس والاجتماع والاقتصاد واللغة... إلخ، فلكل منهم مفهومه الخاص الذي يتفق مع تخصصه فملا نجد بيوري يعرف القيم بأنها الاهتمامات، أي إذا كان أي شيء موضع اهتمام فإنه حتما يكتسب قيمة، وهناك من يعرف القيم بأنها مرادفة للاتجاهات، وكثير من علماء النفس يرون أن القيمة والاتجاه وجهان لعملة واحدة، وقد كان للنجاح الكبير الذي حققته فلسفة عالم الاجتماع نيتشه بالإضافة إلى إسهامات الاقتصاديين النمساويين مانجر وفون فايزر تأثير كبير في انتشار مفهوم القيمة بين جمهرة المثقفين والمفكرين وأدى إلى ظهور نظرية القيمة التي احتلت مكانة مرموقة في نهاية القرن 19 وفي أمريكا في حوالي 1910، ولكن انتشار هذه النظرية جاء متأخرا في فرنسا بالرغم من البحوث المهمة التي أجريت في هذا الميدان¹.

وقد تعددت ميادين استخدام مصطلح القيم وهذا حسب خلفية التخصص المنطلق منها التعريف، فمثلا نجد بعض العلماء أمثال روسيش يرى أن مفهوم القيمة مرادف لمفهوم نافع أو لائق، كما نجده يعرف من خلال مفهوم التوافق أو التلائم أو الكفاية وهناك من عرف القيمة بمعنى الثمن، ويعرفها الآخرون بأنها الاهتمام، حيث يستخدم بمعنى للأشياء التي يعطيها الناس اهتماما خاصا فأي شيء حسنا كان أو رديئا يعد قيمة².

ولم يقتصر هذا المعنى على الميدان العلمي فقط، وإنما وجد أيضا في الاستعمالات الدارجة للكلمة، حيث استخدم بمعنى القوة الشرائية لعملة معينة وحيانا لإشارة إلى ما يمثله الأشخاص مكانة عند الآخرين، وفي استعمال ثالث بمعنى الفائدة، كما قد تستعمل أيضاً للتعبير عما يرغب فيه المجتمع، وما يرتضيه من الأفراد الذين يتعامل معهم في المنظمات المختلفة، ولكن يجب أن نأخذ فكرة المنفعة أو الفائدة بتحفظ وعدم تعميم، فرمما يكون شيء ما نافعاً

¹ ريمون روية: فلسفة القيم، ترجمة عادل العوا، مطبعة جامعة دمشق، 1962، ص 156.

² ريمون روية: نفس المرجع، ص 159.

أو مفيداً لشخص ما، ولكنه في ذات الوقت لا يكون مناسباً، بل ضاراً لشخص غيره، ويقول في ذلك بيبر: "أن القيمة بأوسع معانيها، أي شيء خيراً كان أو شراً¹.

وبذلك فإن القيم لا تعبر عن مجرد شيء مرغوب، ولكنها تتضمن تصوراً لما هو مرغوب فهي لا تتعامل مع ما هو قائم وإنما تبحث عما يجب أن يكون اجتماعياً وثقافياً فهي موجّهات للسلوك في ضوءها يتم الاختيار والتفضيل بين البدائل الوسيّلية أو الغائبة في المواقف الاجتماعية المختلفة، حيث تشترك القيم في كافة أنماط التفاعل، بل إنما ضمان استمرارية التفاوض بين أفراد وجماعات المجتمع، لأنها توفر قدراً من التوقعات التي يتفاهمون على أساسها ويخضعون تصرفاتهم لها والقيم في ضوء ذلك بمثابة الموجّهات التي تميز ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب.

ومن جهته يوسع لوري فلسفياً مفهوم القيم حيث يرى أنه يتضمن الجوانب التالية: "الأهداف التي يسعى أعضاء المجتمع لتحقيقها والوسائل المشروعة لبلوغ هذه الأهداف، فضلاً عن نظام الجزاءات الذي يفرض على الناس احترام هذه الأهداف وتلك الوسائل، وكذا تنظيم هذه الأهداف والوسائل والجزاءات حتى يتحقق التوازن بينهما². أما غريب سيد أحمد فيشير إلى أن القيم هي "الرغبات والأهداف المتفق عليها اجتماعياً والتي تدخل في عمليات التعلم والتنشئة الاجتماعية³.

في ضوء هذا التعريف فإن القيم تتميز بأنها مكتسبة كغيرها من عناصر الثقافة المجتمعية بتشريها الأفراد من خلال عمليتي التعلم والتنشئة الاجتماعية بطريقة شعورية ولا شعورية.

ومن التعاريف التي وضعت لتعريف القيم الاجتماعية ما عرفها به الجلال بأنها: "مجموعة من المعتقدات والتصورات المعرفية والسلوكية الراسخة يختارها الإنسان بحرية بعد تفكير وتأمل ويعتقد بها اعتقاداً جازماً تشكل لديه منظومة من المعايير يحكم بها على الأشياء بالحسن أو القبح أو بالقبول أو بالرد ويصدر عنها سلوك منظم يتميز بالثبات والتكرار والاعتزاز⁴.

ومنه نجد أن القيم الاجتماعية يتم اختيارها بحرية بعد تفكير وتأمل ولأننا نعلم بأنها تحد من حرية الأفراد في الاختيار باعتبارها موروث اجتماعي والخروج عنها يؤدي بصاحبها إلى الخروج عن القانون الاجتماعي ويصبح

¹ اسماعيل عبد الفتاح الكاكي: موسوعة القيم والأخلاق الإسلامية، د.ط، مركز الاسكندرية، 2005، ص25.

² نبيل توفيق السمالوطي: المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع، دار الشروق، ط1، جدة، العربية السعودية، 1985، ص214.

³ غريب سيد أحمد: علم الاجتماع الريفي، جامعة الاسكندرية، مصر، 1998، ص266.

⁴ الجلال ماجد زكي: تعلم القيم وتعليمها، تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان

2007، ص17.

الفرد مخالفا للعرف الاجتماعي ومن التعريفات أيضا ما عرفها به الكافي إسماعيل "هي المثاليات التي تسود في الافراد وتتغلغل في نفوسهم ويتوارثها الأجيال ويدافعون عنها قدر الإمكان¹.

كذلك عرفها شوارتزو بلسي بأنها: "عبارة عن مفاهيم وتصورات للمرغوب فيه تتعلق بضرب من ضروب السلوك أو غاية من الغايات تسمو أو تعلو على المواقف الفرعية ويمكن ترتيبها حسب أهميتها النسبية².

نجد مما سبق بأن القيم الاجتماعية هي تلك المفاهيم والتصورات والمثاليات التي يعتقد بها الأشخاص اعتقاد جازما والتي تتجسد من خلال مواقفهم وسلوكياتهم، مفاضلاتهم بين الموضوعات والأشياء وهي متوارثة بين الأجيال أي أنها موروث اجتماعي.

*نستنتج مما سبق وتعريفا شاملا للقيم الاجتماعية، والذي مفاده أن القيم الاجتماعية تمثل مجموعة الاحكام والمعايير والمباني والعادات والمعتقدات والتصورات والمثل التي توجه سلوكيات الأفراد وتضبط أفعالهم حيث تمثل المحك والخلفية المرجعية التي يستند إليها الافراد عند المفاضلة بين البدائل وفي شتى المواقف وهي نتاج اجتماعي متوارث بين الأجيال ثابتة نسبيا وهي بمثابة دستور اجتماعي.

2.1 علاقة القيم بمفهومي المعايير والاتجاهات:

1. 1.2 القيم والمعايير:

تستخدم المعايير لتعني: "تلك القواعد أو أنماط السلوك التي تحدها ما هو متوقع ومعتاد وصواب أو مناسب في موقف معين، وترشد الانسان إلى ما يجب أن يعمل أو يفكر في موقف معين وأكثر من ذلك ما يشعر به³.

ولأن المعايير تحدد ما يجب القيام به من أنماط سلوكية ومن تفكير وحتى من شعور، فإنها ترتبط بمفهوم القيمة الاجتماعية والتي هي أولا وأخيرا رمز للمرغوب فيه اجتماعيا وسيلة كانت أو هدفا، من جهة أنها تعكس قيم المجتمع الأساسية، أما حدود الفصل بين الاثنين فتتمثل في أن القيم "تحدد التفضيلات الاجتماعية في حين أن المعايير تحدد الالتزامات الاجتماعية تجاه هذه التفضيلات⁴.

¹ إسماعيل عبد الفتاح الكافي: القيم السياسية في الاسلام، نسخة الكترونية، 2005.

² عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، العدد 169، 2000، ص123.

³ محمود فؤاد حجازي: البناء الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1997، ص19.

⁴ عبد الرزاق جلي وآخرون: مرجع سابق، ص 136.

وهو ما يعني وجود تأثير متبادل بين القيم والمعايير او القواعد السلوكية، إن في الوقت الذي تؤثر فيه القيم في خلق قواعد سلوكية تتماشى مع تلك القيم، تؤثر القواعد السلوكية بدورها في القيم، فالقواعد الشعبية والعرف وما يجرمه المجتمع كلها قواعد تحكم سلوكنا وتوجب احترام الأفراد لها كقيم اجتماعية.

1. 2.2 القيم والاتجاهات:

يعرف ألبورت الاتجاه بأنه "حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، تنظم من خلالها خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات التي تستثيرها هذه الاستجابة¹. ومنه فالالاتجاه يتضمن نوعا من الاستعداد العصبي والنفسي، فكأنه قوة دافعة للسلوك، فهو تشكيل وتنظيم للخبرات التي مر بها الفرد، تتمحور حول موضوع معين تجعل الفرد يسلك او ستجيب نحو الموضوع بأسلوب معين، قد يكون إيجابيا أو إقبالا، إيجابيا أو سلبيا، وبمعنى آخر فالالاتجاه مفهوم مجرد نحت بتركيب عدد من المؤشرات السلوكية ويعتقد أحد الباحثين أن الاتجاه يكون عادة ساكنا، ولا يعبر عنه بالكلام إلا عندما يكون موضوع الاتجاه مدركا، وتشتمل الاتجاهات على عقائد (مكون معرفي) وعلى مشاعر (مكون انفعالي) اللذين يؤديان إلى أشكال سلوكية خاصة (مكون الفعل)².

ومن خلال ما سبق يمكن أن نفرق بين القيم والاتجاهات من حيث أن:

- 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 بينما الاتجاهات ليست مستويات للحكم.
- قيم الفرد تتعدى بمدى ما اكتسبه من معتقدات حول أنماط السلوك المفضلة، وما كونه من اتجاهات حصرتها حول المواقف أو الموضوعات، ومن تم يقل عدد القيم نسبيا بينما يزداد عدد الاتجاهات.
- القيمة تحتل مكانة مركزية أكثر من الاتجاهات داخل التكوين الشخصي والنسق المعرفي للأفراد ومن تم فهي محددات الاتجاهات³.

¹ خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 101.

² خير الله عصار: نفس المرجع، ص 101.

³ أحمد مصطفى خاطر: تنمية المجتمعات المحلية، نموذج المشاركة في إطار ثقافة المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الازاريطة، الاسكندرية، مصر،

1999، ص 194.

وهذا يعني أن القيم أكثر رسوخا من الاتجاهات، وهي ترتبط بطبيعة الثقافة السائدة في المجتمع، تعيش مع الأفراد وتنتقل عبر الأجيال، أما الاتجاهات فهي حالات عصبية ونفسية تجاه موضوعات أو أنماط سلوك (مواقف) معينة، إذ ينبعث من كل قيمة عدد كبير من الاتجاهات، والتي تعكس وجود ميل ونزوع أو تفاعل بصورة إيجابية نحو فرد أو مكان أو حدث واستعداداً للتصرف بطريقة معينة.

ومع ذلك من الصعب أن نفصل بوضوح بين الاتجاهات والقيم في سلوك الانسان.

3.1 مفهوم المجتمع المحلي

حظي مفهوم المجتمع المحلي باهتمام العديد من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا، كما ظهرت فيه العديد من المؤلفات الضخمة والتي تحمل عنوان "المجتمع المحلي" مثل مؤلفات "روبرت ماكيفر" الذي نظر إلى المجتمع المحلي على أنه وحدة اجتماعية تحتل رقعة معينة وتجمع أعضاؤها مجموعة من المصالح المشتركة وتسود بينهم قيم عامة وشعور بالانتماء بالدرجة التي تمكنهم من المشاركة في الظروف الأساسية لحياة مشتركة.

هذا التعريف يتضمن فكرة "مجتمع المصلحة" الذي يعبر عن اشتراك مجموعة من الأفراد في المصلحة ووجهات النظر، كما يكشف التصور السوسيولوجي للمفهوم عن تأثيره الواضح بتفكير رواد مدرسة شيكاغو ممن أكدوا عامل المكان كأساس عام لقيم المجتمع المحلي، حيث نجد روبرت بارك يعرف المجتمع المحلي بقوله: "أن المجتمع المحلي في أوسع معاني المفهوم يشير إلى دلالات وارتباطات مكانية جغرافية¹.

ويشير بيچ إلى أن المجتمع المحلي هو: "أي جماعة صغيرة أو كبيرة يعيش أعضاؤها معاً بطريقة يترتب عليها ممارسة ظروف حياة مشتركة².

من خلال هذا التعريف يمكننا قول أن المعيار الأساسي لتحديد خصائص المجتمع المحلي هو إمكانية العيش المشترك، حياة الناس داخل المجتمع ومدى استغراق المجتمع لأغلب علاقات أعضائه بغض النظر عن عددهم، فالفرد لا يستطيع أن يقضي حياته كلها داخل تنظيم صناعي أو تجاري، داخل مدرسة أو جامعة، ولكنه يستطيع أن يقضي حياته داخل عشيرته أو قريته أو مدينته، ويرى لويس ويرث بأن المجتمع المحلي يتميز بما له من أساس الاعتماد المتبادل بين الأفراد وبخاصة في مجال تبادل المصلحة، أما أموس هاوي فيرى بأن المجتمع المحلي وحدة اجتماعية أصغر من المجتمع العالمين مؤكداً على التفاعل اليومي كبعد جديد لتعريف المجتمع المحلي، حيث يرى بأنه

¹ السيد عبد العاطي: علم اجتماع المعرفة، دار المعرفة الجامعية، الأزريطة، الاسكندرية، 2003، ص 33.

² نبيل توفيق السمالوطي، مرجع سابق، ص 242.

"من الملائم أن ننظر إلى المشاركة في الإيقاع اليومي والمنظم للحياة الجمعية على أنها عامل أساسي يميز المجتمع المحلي ويعطي لسكانه طابع الوحدة¹.

وقد تطور مفهوم المجتمع بفعل التحولات التكنولوجية، وبروز حياة الحضر كنمط جديد، وبالتالي أصبح تصور المجتمع لا يركز بالضرورة على أساس الجوار المكاني، حيث أن المجتمعات التي أصبح يرتبط بها الأفراد وينتمون إليها لم تعد مجرد مكان، بل أصبح الأفراد أكثر ارتباطاً بمجتمعات المصلحة المتنوعة حسب تصور ملفين ورونالد، ومنه يمكن أن نستنتج بان المجتمع المحلي يتمثل على 3 أبعاد هي:

1. بُعد الإقليم (المكان).

2. بُعد الاعتماد المتبادل والمصلحة المشتركة.

3. بُعد القيم والمعايير المشتركة (التفاعل الاجتماعي).

وهذا يشير إلى أن المجتمع المحلي هو تلك الوحدة الاجتماعية التي يُشبع الأفراد من خلالها كل حاجياتهم اليومية داخل نطاق مكاني مُحدد، وبالتالي يكون المجتمع المحلي الوحدة الأساسية الأولى من وحدات التنظيم التي تستوعب حياة الفرد كلها، ولها القدرة على إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية والفيزيولوجية، مما يعني أن تحليل المجتمع المحلي بوصفه نسقاً اجتماعياً أصغر من النسق الاجتماعي الأكبر، يشتمل بناؤه على أنساق المكانة والأدوار وميكانيزمات للتفاعل وأخرى للضبط.

ومن جهته يُعرف فرديناند تونيز المجتمع المحلي بأنه: "ارتباط بشري قائم على الإدارة الطبيعية، تقوم فيه العلاقات الشخصية على القرابة والجوار والصدقة وتؤدي هذه العلاقات وظيفتها من خلال التضامن والعادات الشعبية والدين وتُعد الأسرة والشعب والكنيسة أمثلة لهذه الارتباطات²، وهنا ركز فرديناند تونيز على أهم الخصائص التي تُميز المجتمع المحلي، والقائمة على الروابط والعلاقات التي تجمع بين أعضائه، وذلك من خلال اشتراكهم في بعض الخصائص الاجتماعية والثقافية مثل صلات الدم والمعرفة الشخصية، فضلاً عن الصداقة والجوار، هذه الصلات الأولية تُحقق وظيفتها في المجتمع من خلال التضامن الآلي القائم بين المتجانسين في نفس الخصائص الاجتماعية والثقافية والمسند بالمعايير العرفية كالعادات والتقاليد والعرف وقوة الدين.

يتضح مما سبق أنّ بعضهم يقتصر خصائص المجتمع المحلي على وجود عدد من الافراد الذين تجمعهم رابطة الإقامة على بقعة مكانية محددة لها حدودها وخصائصها الاجتماعية الواضحة، مثل جماعة الجوار، القرية، البلدة، المدينة

¹ السيد عبد العاطي: مرجع سابق، ص 34.

² السيد عبد العاطي: نفس المرجع، ص 37.

والاقليم والدولة، بينما بعضهم حدد خصائص المجتمع المحلي في وجود رابطة روحية أو أخلاقية بين هؤلاء الأفراد، وكذا قيم وأصول مشتركة. في حين اعتبر البعض الآخر أن المجتمع المحلي هو ارتباط بشري يُميزه قيامه على علاقات أولية أساسها التجانس في بعض الخصائص الاجتماعية والثقافية والخضوع لسلطان الدين والعادات والتقاليد، ويُمكن القول ان المجتمع المحلي كمفهوم يتسع ليشمل كل هذه الخصائص أو العناصر الاجتماعية والثقافية¹.

4.1 خصائص القيم الاجتماعية:

تتميز القيم الاجتماعية بمجموعة من الخصائص يمكن إيجازها فيما يلي:

- أ. صفة الانسانية: فهي تختص بالبشر دون غيرهم.
- ب. مرتبطة بزمان معين: فالقيم إدراك مرتبط بالماضي والحاضر والمستقبل، وبهذا هي تتعد عن معنى الرغبات أو الميول التي ترتبط بالحاضر فقط.
- ج. المعيارية: أي بمثابة معيار لإصدار الأحكام وتفسير السلوك الانساني.
- د. صفة الضدية: لكل قيمة ضدها، مما يجعل لها قطب إيجابي وآخر سلبي، والقطب الايجابي هو وحده الذي يشكل القيمة في حين يمثل القطب السلبي ما يمكن أن نسميه ضد أو عكس القيمة.
- هـ. النسبية: من حيث الزمان والمكان فما يعتبر مقبولا في عصر ما لا يعتبر كذلك في عصر آخر، وما يعتبر مناسبا في مكان ما لا يكون كذلك في مكان آخر
- و. الهرمية: إذ ترتب القيم نفسها ترتيبا مندرجا حسب الأهمية والتفضيل وعلى هذا يمكن القول أن لدى كل فرد نظاما للقيم يمثل جزء من تكوينه النفسي الموجه لسلوكه
- ز. القابلية للتغيير: بالرغم من أن القيم تتصف بالثبات النسبي، إلا أنها قابلة للتغيير بتغير الظروف الاجتماعية، إلا أنها انعكاس الطبيعة العلاقات الاجتماعية ونتاج لها².
- ح. تتصف بالدينامية: فالقيم تتغير بتغير محور الاهتمام لدى الفرد للتفضيلات والاهتمامات الانسانية.
- ط. تساعد بعضها البعض: فهي ليست وحدات منفصلة غالبا ما تتفاعل معا وتتدخل على نحو يزيدا قوة.
- ي. إمكانية قياسها ودراستها: من خلال أساليب عامة للقياس نستخدم في قياس الميول والاتجاهات (الملاحظة الميدانية والموقفية الاستبانات المقننة)³.

¹ السيد عبد العاطي: مرجع سابق، ص 38.

² صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة، ط1، دار المسيرة للنشر، عمان، 1988، ص 208.

³ منى كشيك، القيم الغائبة في الاعلام، د.ط، دار فرحة للنشر والتوزيع، 2003، ص 66.

ويمكننا أن نجعل أهم خصائص القيم في أنها ظاهرة اجتماعية بمثابة أساليب وقوالب وأوضاع للتفكير و العمل الانساني، كما أنها من الموجهات الاساسية للسلوك الاجتماعي وهي مسالة شخصية نسبية متغلغلة في الانسان تنبع منه ومن رغباته لا من خارجه، وان الانسان هو الذي يضيفي على الاشياء قيمتها، فالاشياء حيادية فهي ليست في ذاتها مفيدة أو جميلة أو قبيحة، إنما هذه الاحكام تكون من واقع التزامنا بها أو رغبتنا فيها وتقسيمنا لها، فالقيمة هي لفظ نطقه ليُدل على عملية تقويمية يقوم بها الانسان للأشياء، وتنتهي هذه العملية بإصدار حكم على شيء أو موقف ما.

2. مصادر ومحددات القيم الاجتماعية المحلية:

تعددت مصادر القيم الاجتماعية، إلا أنها كانت وما زالت موضوع جدل ونقاش علماء الاجتماع والفلاسفة وغيرهم، مما ظهر عن اختلافهم أربعة اتجاهات هي:

1. **الاتجاه الأول:** يرى هذا الاتجاه ان مصدر القيم هو قوة خارجة عن الانسان والمجتمع، فهي تعلق فوق الانسان وقدراته، وأن الله هو الذي خلقها ومقومها، فأعطى قيمة الأشياء والأفعال، وهي ثابتة ومطلقة وكلية بحيث تنطبق على جميع الناس دون استثناء ولا يخضع لإرادتهم وأهوائهم، يقول ديكارت: "فالله الصادق هو الذي يمنح للحقيقة معناها ويجعل البحث عنها مشروعاً¹.
إن التسليم بأن الله مصدر القيم يعني:

- تتميز هذه القيم بالقداسة والهيبية، مما جعل احترام هذه القيم أمراً نابعاً من ذات الانسان عن طاعة اختيارية لله ونية صادقة لكسب رضاه.
- أن يُصبح للالتزام الأخلاقي والمسؤولية معنى.
- أن يتوفر للقيم سند حقيقي.
- الإبقاء على إرادة الإنسان وحرية في اختيار القيم التي يرتضيها.
- توفر شروط الاستقرار والثبات في المجتمع.
- بقاء ذلك الحافز المتجدد على العمل والاستقامة في ذات الوقت.
- توفر الميزان الثابت والعادل للحكم على الأشياء والأفعال².

2. الاتجاه الثاني: يُرد أصحاب هذا الاتجاه القيم إلى الأشياء والأفعال في ذاتها، فالقيمة تستغني عن

التقوم الانساني لأن لها الوجود بدونه، إنما خاصة في الأشياء تُثير رغبتها فيها بفضل طبيعتها³.
فأصل القيم من هذا المنطلق يعود إلى طبيعة الأشياء والأفعال ذاتها، ويكتشف الانسان هذه القيم ويهتدي إليها بعقله نظراً لجاذبيتها وقدرتها على التأثير في رغباته، وهذا يفترض أن القيمة لها وجود مستقل عن أي شيء خارج

¹ الربيع ميمون: نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص 93.

² مراد زعيمي: نظرية العلوم الاجتماعية، رؤية اسلامية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 1997، ص 190.

³ الربيع ميمون، مرجع سابق، ص 119.

عنها، فهي تتمتع بالاستقلال التام الذي يتصف به الشيء أو الفعل المتصف بها، ومن أنصار هذا الرأي أرسطو، ولويماينار والمعتزلة¹.

3. الاتجاه الثالث: ويُعرفون بأصحاب الاتجاه الفردي، فهم يربطون القيم بالإنسان، وينسبون أصلها إلى

الطبيعة البشرية، وبالذات إلى التكوين النفسي للفرد وما ركب فيه من عدد قليل من الغرائز والدوافع والميول. فيرى أصحاب هذا الاتجاه: أن الفرد هو الذي يعطي للأشياء والأفعال قيمتها، والتقويم عملية نفسية باطنية تلحظ القيم على الأفعال والأشياء الخارجية، وهذا يعني أن القيمة تعتمد على الاختيار الحر والرغبة الذاتية للأفراد. وهنا ينتفي معنى الالتزام، فلا معيار ولا قيمة إلا بما تحكم به الرغبة، ويبعث عليه وجدان اللذة والألم، وهذا من شأنه أن يُلقي بالقيم فريسة للتغير، فتفتقد المسؤولية معناها، ويحتجب المثل الأعلى وراء ضباب كثيف من تذبذب الرغبات والميول، فهم يعتقدون بأنهم خلقوا القيم مما أدى ويؤدي إلى التذافع والنزاع الذي تعيشه البشرية². ومن أنصار هذا الرأي، البراجماتيين والوجوديين وأصحاب مدرسة التحليل النفسي.

4. الاتجاه الرابع: يُرجع أصحاب هذا الاتجاه القيم إلى العقل الجمعي، فالجتمتع في نظرهم هو أصل القيم

ومصدر الالتزام، فالتقويم عندهم عملية اجتماعية خارجة عن أدوات الأفراد وصادرة عن الجتمتع تلحظ القيم عن الأفعال والأشياء الخارجية بمقتضى العقل الجمعي والإرادة الجمعية التي تعلق على الأفراد وذواتهم، وهذا الرأي يفترض أن القيمة ناشئة عن الحتمية الاجتماعية أو الحتمية الاقتصادية، ويُعطيها المبرر الذي يجعلها متعالية عن الأفراد، ومن أنصار هذا الرأي دوركايم وماركس³.

ويُكسب الأفراد قيمهم الاجتماعية من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية بمختلف أنواعها، مثل:

أ. الأسرة: حيث تعتبر الأسرة كوسيط أساسي بين الثقافة والفرد، فمن خلالها يتحقق غرس القيم أو تغييرها في نفوس الأبناء، فهي تقوم بنقل تراث من جيل إلى جيل من أجل تكوين شخصية الطفل وتربيته جسمانياً وعقلياً وروحياً، وتقوم بترسيب أعماقه ما تريد ترسيبه من معتقدات وقيم وفي عملية التطبيع الاجتماعي فهما يوليان اهتماماً بإشباع حاجيات الأولاد البيولوجية والتخفيف من حدة التوتر وحمايتهم مما يُهدد حياتهم من الأخطار، وإبعادهم عن مسببات الألم وتلقينهم العادات والسلوك الاجتماعي في الإطار الثقافي لبيئتهم، والذي قد يكون سائداً في الجتمتع، وبذلك تقوم الأسرة بنقل تراث من جيل إلى جيل من أجل تكوين شخصية الفرد وتربيته

¹ مراد زعيمي، مرجع سابق، ص 119.

² مراد زعيمي، نفس المرجع، ص 187.

³ مراد زعيمي، نفس المرجع، ص 195.

جسمانياً وعقلياً وروحياً، أما في المجتمعات الكبيرة والمعقدة حيث تتعدد العلاقات الاجتماعية، ويكون نوع من الخلط الثقافي، بما قد يكون الإطار الثقافي للأسرة متحرراً عن الإطار الثقافي للمجتمع، ومن ثم تختلف نماذج التربية وأنماط السلوك والقيم الاجتماعية مع بعضها وينعكس أثر ذلك على الأطفال، إذ يواجه الأولاد متاعب كبيرة نتيجة تعدد الثقافات داخل المجتمع الكبير، ويقول في هذا **واسطن**: "لقد درست العديد من الأطفال، فخرجت من دراستي الطويلة بهذه النتيجة وهي: بإمكاننا ان نكون شخصية الطفل أو نُحطمها قبل بلوغه سن الخامسة، وفي معتقدي أننا عند نهاية الثانية من عمره نكون قد رسمنا الأسس لشخصيته المستقبلية. فالأسرة تُكسب أفرادها قيماً مُعينة ثم تقوم الجماعات الأخرى التي ينظم إليها الفرد خلال حياته الاجتماعية في مراحل عمره المختلفة بدور مكمل لدور الأسرة¹.

إن استحواذ الأسرة على عملية التطبيع الاجتماعي للطفل، بحيث تؤثر تأثيراً بالغاً على شخصيته لا يستمر طويلاً، إذ لا تبقى الأسرة الفاعل الوحيد في العملية، فالطفل في سن معينة يلتحق بالمدرسة، وهنا يواجه مواقف اجتماعية مُغايرة كليا لموقف الأسرة وأكثر تعقيدا، ويواجه معايير وأنماط سلوكية وقيم وأنظمة جديدة لا عهد له بها، كذلك سيحتك بأفراد آخرين غير الذين تعود عليهم في محيط الأسرة².

وهذا ما يمكن إسقاطه على مؤسسة SKTM بغارداية، إذ نجد المجتمع تنشأ على قيم المركزية في جميع المجالات، إذ وبدون أدنى تفكير فكل المؤسسات تتمركز في العاصمة، أما باقي الجهات فهي وحدات أو أنساق فرعية، حيث يختلف نمط الاشراف والسلطة، وهذا أدلى به بعض المبحوثين أن العمل في المؤسسة المركزية يفرض عليك بعض الالتزام والتحفيز ونوع من الحذر، كما أن للقيم الاجتماعية دور هام في سلوك المبحوثين، فما تشبعوا به من قيم ومعتقدات حول العمل والالتزام بقوانينه والانضباط فيه يجعلهم يلتزمون بما تنشؤوا عليه من قيم كاحترام العمل واحترام الآخر خاصة الكبير منهم والمسؤول، وكذلك عدم التفريق بين العمل في مؤسسة مركزية او فرعية.

ب. الإطار الحضري: يتأثر ارتقاء الطفل بأسلوب التنشئة والتوجيهات التي يتلقاها من ثقافته ومجتمعه وأسرته، فمن خلال التنشئة الاجتماعية يكتسب الطفل سلوكياته ومعتقداته ومعاييره وقيمه على امتداد فترات حياته المختلفة، وما يمر به من خبرات معينة يلعب فيها المنشؤون دوراً واضحاً لما لهؤلاء من قدرة على إشباع حاجاته ومساعدته على تكوين معان ودلالات للأشياء في محيط البيئة، فيولد الأطفال في مجتمع له قيمه ومعاييره المحددة، ويكتسب هؤلاء الأطفال هذه المعايير وهذه القيم في إطار هذا المجتمع.

¹ مصطفى الباهي: القيم وتأثيرها على المؤسسة، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 1996، ص 23.

² نورهان منير حسن فهمي: القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998، ص 112.

فالإطار الحضاري يشجع على بروز توجهات قيمية معينة وعدم ظهور توجهات أخرى¹.

ج. الطبقة الاجتماعية: تختلف القيم الاجتماعية لدى الناشئة باختلاف الطبقة الاجتماعية التي ينتمون إليها، فالأبناء المنتمون إلى الطبقة ذات المستوى الاجتماعي والاقتصادي المرتفع، فالأمهات يعطين أهمية لقيم: اعتبار الآخرين وحب الاستطلاع، وضبط النفس والمتعة، والانجاز والحب والكفاءة والتخيلية (استخدام الخيال)، أما الطبقة المتوسطة فيهتمون بغرس قيم معينة كالإنجاز والابداع، في حين يهتم ذوي الطبقة الاقتصادية المنخفضة بغرس قيم: الطاعة والنظافة والتدين والصدقة والتسامح والطاعة والتهيب.

يظهر هذا الاختلاف من خلال إجابات المبحوثين، إذ يرى بعضهم انتمائه إلى مؤسسة مركزية هو زيادة في المكانة الاجتماعية ورفعة في المجتمع، بينما يرى بعضهم أن قيمة العمل تكمن في كونه واجباً روحياً واجتماعياً واقتصادياً يجب إتقانه، في حين بعضهم لا فرق عندهم بين العمل في مؤسسة مركزية أو فرعية.

د. مؤسسات التعليم: إذ يرى أصحاب هذا الرأي أن التعليم له دور في نشر الوعي لدى الأجيال لأجل بناء مجتمع قوي و متماسك، كما انه يطلع بدور هام لجعل عملية التأقلم تتم بشكل متناسق ومتناسق بين القوى العاملة والتقنيات المستخدمة في الإنتاج، كما يلعب التعليم دوراً هاماً وخطيراً في عملية ترسيخ القيم الإيجابية في الانسان حتى يصبح الانسان المتعلم المثقف المؤهل مهنيًا محترم للقانون، المنضبط في الوقت، المقدر للعمل، والمتفاني في خدمة وطنه، و"يعتبر مستوى التعليم متغيراً حاسماً وذا أهمية، فهناك فجوة في القيم بين ذوي المستوى التعليمي المرتفع والمنخفض، كما أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث في الأبعاد والعوامل التي ينتظم حولها نسق القيم².

ويرى أصحاب نظرية التعليم الاجتماعي أن الطفل يكتسب الضمير الجمعي أو مجموعة المعايير الداخلية والتي في ضوءها يحكم الطفل ما هو مناسب او غير مناسب من أشكال السلوك، بالإضافة إلى أن اللغة من العوامل المساعدة في اكتساب القيم، بل هي حامل للقيم التي تسود المجتمع، وتُسهل عملية التواصل.

هـ. السياسة: يختلف النظام السياسي السائد في المجتمع فما إن كان نظاماً اشتراكياً او رأسمالياً، وفيما إذا كان نظاماً متعدد الأحزاب أو نظام الحزب الواحد، ويتوقف نوع الإدارة وبشكل كبير على النظام السياسي السائد في البلاد.

وعند الحديث عن الثقافة السياسية لمجتمع معين فإننا نُشير إلى النظام السياسي الذي أدججه الفرد في فكره ومشاعره وقيمه (تمثلاته)، والثقافة السياسية تتكون من نظام المعتقدات والقيم التي تُحدد الوضعية التي يأخذ الفعل السياسي

¹ مصطفى الباهي: مرجع سابق، ص 57.

² مصطفى الباهي: نفس المرجع، ص 23.

صنفه وطريقة تعامل وتفاعل الافراد مع بعضهم البعض، هذه القيم تعتبر السياسة في فهم جذو الصراع ضمن النخبة والقيادة السياسية.

كما أن النمط السياسي وما يبرزه من قيم وسلوكات تنعكس على إدارة المؤسسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، حيث أن نمط الادارة وطرق تسييرها في المؤسسات الاقتصادية يعبر صورة مصغرة لنمط الادارة السياسية حيث نلاحظ تلك الانعكاسات في تركيز السلطة في يد شخص واحد (المركزية)، في حين أننا نجد هذا الشخص يتهرب من مسؤوليات بالقدر الذي يسمح له بالتحرك فيه حيث أن أغلب المسيرين الاداريين يمثلون مجرد منفذين للقوانين والأوامر، وبذلك فإن المديرين في المؤسسات لم تكن لهم حرية التصرف والأخذ بزمام المبادرة غير أنهم كانوا يتهربون من المسؤوليات فيما يسمح لهم به خوفا من تعدي الحدود التي كانوا لا يعرفون أين تبدأ وأين تنتهي، وأمام مثل هذه المواقف كان العمال في المؤسسة يحسون بنوع من انعدام الثقة في المسيرين، وأن القائمين لا يمكنهم فعل أي شيء مما يدفعهم إلى اتخاذ مواقف سلبية، فهذه التصرفات تأتي كانتقام من نمط التسيير وسلوكات سياسية وإدارية في التسيير¹.

و. وسائل الاعلام: تلعب وسائل الاعلام التي يحتك بها أفراد المجتمع دورا كبيرا في عملية التنشئة الاجتماعية وفي خلق الوعي الاجتماعي، ولها أهمية في بناء الشخصية، هذه الوسائل التي اختلفت وتنوعت من إذاعة وتلفزيون إلى السينما، وإلى الوسائل المكتوبة، الوسائل التكنولوجية المتطورة ... هذه الوسائل التي تزود أفراد المجتمع بالخبرة والمعرفة، ويتوقف تأثير كل وسيلة من هذه الوسائل على مدى فعاليتها، نوعية مضمونها ومحتواها، إلا أن هذه الوسائل تشترك في هدف وهو توصيل رسالة أو فكرة أو معلومة، ويؤكد في هذا الفيلسوف الألماني ألبرت أسفيتسر في كتابه فلسفة الحضارة "أنه لم يتحقق شيء ذو قيمة في هذه الدنيا إلا بالحماس والتضحية، وأنه سبيل لإقناع الناس بحقيقة الحياة وبالقيم الصادرة بالأخلاق، إلا بنشأة العقلية الايجابية الخلاقة التي تحتوي هذه المعتقدات كمحصلة لصلة روحية باطنة بالعالم

وأنه عندئذ تصبح هذه المعتقدات قوية وواضحة وراسخة، وتتكيف كل أفكار الانسان وأفعاله فإن القيم والأسس التي تقوم عليها فلسفة الاعلام إذا غابت عن عقل رجل الاعلام أو أصبحت باهتة وغامضة فإن محصلة عمله تصبح التخبط والتشتت، وبهذا فالمجتمع بحاجة إلى فلسفة إعلام واضحة ومعبرة عن واقعه وعقيدته وآماله².

¹ مصطفى الباهي: مرجع سابق، ص 26.

² محمد السيد محمد: المسؤولية الاعلامية في الاسلام، ط1، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1983، ص 208.

3. أهمية ووظائف القيم الاجتماعية:

يمثل مجموع القيم منظومة قيمية، بغض النظر عن ما بينها من تكامل وتناقض، ولكل مجتمع منظومة قيمية خاصة به، تكون جزءا هاما من الاطار المرجعي للسلوك الانساني، وبذلك تؤثر في اختيار الاهداف وتحديد الوسائل والأساليب المؤدية إليها وهي من جهة أخرى تمثل نسقا من المقاييس التي من خلالها يتم الحكم على الأشياء وعلى سلوك الأفراد والجماعات وتحديد الجزاءات المناسبة على ذلك السلوك¹.

كما أن منظومة القيم تحدد الايديولوجيات والفلسفة العامة لمجتمع ما، فالقيم ماهي إلا انعكاس للأسلوب الذي يفكر به الأشخاص في ثقافة معينة، وفي فترة زمنية معينة².

كما تمثل القيم محددات هاما من محددات السلوك، وأنها لب الثقافة الانسانية وأن القيم هي التي تحدد لنا ما هو مرغوب فيه ومرغوب عنه، وأنها مستويات قيمية نحكم من خلالها على كل ما حولنا من مكونات الثقافة وتوجه تفضيلاتنا الاجتماعية³.

تعتبر القيم محددات ومقياسا يقيس به الشخص الاشياء والأفكار من حيث فاعليتها في تحقيق أهدافه ومصالحه ويتم بواسطة القيم المقارنة والموازنة بين المواقف والتصرفات⁴.

يخضع الأفراد لمنظومة القيم لأنها تستمد سلطتها من الدين أو المذهبية السائدة في المجتمع، وهذا ما يفسر امتثال الافراد لقواعد الضبط الاجتماعي والتزامهم بأهداف المجتمع، وكيف تدعم هذه القيم طرق وأساليب الاحتفاظ بالمجتمع بحيث يشكل وحدة مترابطة متكاملة ومتميزة، ويعمل المجتمع على انتقاء القيم وغرسها في الأفراد من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية، فالمجتمعات التي تملك درجة عالية من الاستقرار وكفاءة عالية في ممارسة التنشئة الاجتماعية هي التي تستطيع أن توفر منظومة قيمية تميل إلى الاحتفاظ بخصائصها الاساسية على الرغم مما يعترض المجتمع متغيرات، أما غيرها من المجتمعات الأقل استقرارا فإنها لا توفر ذلك لأفرادها⁵.

وتعتبر القيم بمثابة الميثاق الاخلاقي لأي مؤسسة من المؤسسات، إذ على أساسها تبنى القرارات وترسم الخطط، وتوضع السياسات، وتتخذ الاجراءات وتبنى النظم وتحدد الأسس والمعايير وتقام العلاقات، وتقدم الخدمات ... إلخ، والمؤسسة التي تعمل بدون قيم كالجسد بلا روح ولا ضمير، وكلما كانت القيم مشتركة بين كل أطراف

¹ مراد زعيمي: مرجع سابق، ص 185.

² كمال التابعي: الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، دار المعارف، مصر، 1985، ص 35.

³ زكرياء عبد العزيز: التلفزيون والقيم الاجتماعية للشباب المراهقين، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 26.

⁴ مصطفى الباهي: مرجع سابق، ص 17.

⁵ مراد زعيمي: مرجع سابق، ص 185.

المؤسسة كلما كان ذلك مدعماً للانسجام والتوافق، فكلما كانت قيم الفرد منسجمة مع قيم التنظيم في العمل كلما كان ذلك مؤشراً للتكيف¹.

لقد اهتم الفلاسفة القدامى والمحدثين بتعريف مفهوم القيم وعبروا عنه بأسماء الخير والخير الأسمى والكمال، فلذلك إذا تمعنا في فلسفة أفلاطون في جوهرها ومضمونها نجدها فلسفة قيم، كذلك آراء الفلاسفة إذا ما نفذنا إلى أعماقها وجدناها فلسفة قيمية في صيغة مستترة.

ولا تقتصر أهمية دراسة القيم على نطاق الفكر الفلسفي، بل تتعداه، فالقيم من المفاهيم الجوهرية في جميع ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وهي تمس العلاقات الانسانية بكافة صورها، ذلك لأن القيم ضرورة اجتماعية، ولأنها معايير وأهداف لا بد أن نجدها في كل المجتمعات المنظمة سواء كان متأخراً أو متقدماً، فهي تتغلغل في الأفراد في شكل اتجاهات ودوافع وتطلعات، وتظهر في السلوك الظاهري الشعوري واللاشعوري، وفي المواقف التي تتطلب ارتباط هؤلاء الأفراد بعضهم البعض، فالقيم تعبر عن نفسها في قوانين ولوائح وبرامج التنظيم الاجتماعي والنظم الاجتماعية.

تنبع أهمية دراسة القيم من جوهرها كنظرة تقويمية دائمة إلى الواقع والمحيط الاجتماعي العام الذي يعيش فيه الانسان وتمارس الذات فاعليتها من خلاله، فالقيمة دائماً وأبداً بحث متواصل عن المثل في الواقع ومحاولة تشكيل أو إعادة تشكيل هذا الواقع وفقاً للمثل التي نعبر عنها بالقيم، فالقيم تشكل باعثاً على السلوك الخلاق، كما تزرع على نحو المستقبل الدائم، فهي دائماً واعدة إلى غد أفضل من اليوم.

وللقيم أهمية خاصة في حياة الفرد والمجتمع، ففيها تتشكل الثقافة وعن طريقها يكون طريق النمو والتقدم، وتتأكد الروابط والعلاقات الاجتماعية، وأهميتها تعود إلى أنها لا تقف عند مستوى الفكر الفلسفي بل تتغلغل في حياة الناس أفراداً وجماعات، وترتبط عندهم بمعنى الحياة ذاتها لأن القيم ترتبط بدوافع السلوك والآمال والأهداف. وتكم أهمية القيم الاجتماعية في وحدتها، فبقدر وحدتها في المجتمع يكون تماسكه وبقدر التباين والتفاوت فيها يكون تفكك المجتمع، وينجم الصراع القيمي في المجتمع بسبب التباعد والانفصال بين فئاته بالنسبة للمواقف الهامة في الحياة، وبذلك فهي ضرورية لبناء أي مجتمع².

ولأن القيم تُعطي معنى لحياة الناس كأفراد أو كجماعات، فهي مهمة للفرد لأنها تحقق له ما يلي:

¹ كمال التابعي: مرجع سابق، ص 51.

² كمال التابعي: نفس المرجع، ص 65.

1. تحدد شكل الاستجابات وبالتالي تلعب دوراً مهماً في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح.
2. تحقق للفرد الإحساس بالأمان، فهو يستعين بها على مواجهة ضعف نفسه والتحديات التي تواجهه في حياته.
3. تُعطي للفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه وتمنحه القدرة على التكيف والتوافق الإيجابيين، وتحقيق الرضا عن نفسه لتجاوبه مع الجماعة في مبادئها وعقائدها الصحيحة.
4. تدفع الفرد لتحسين إدراكه ومعتقداته لتتضح الرؤيا أمامه، وبالتالي تُساعده على فهم العالم حوله، وتوسيع إطاره المرجعي في فهم حياته وعلاقاته.
5. تعمل على إصلاح الفرد نفسياً وتربوياً وتوجهه نحو الخير والإحسان والواجب.

6. تعمل على ضبط الفرد لشهواته ومطامعه كي لا تتغلب على عقله ووجدانه لأنها تربط سلوكه وتصرفاته بمعايير وأحكام يتصرف في ضوئها وعلى هديها¹.
وهنا لا بد من أن نُدرك أن هذه الوظائف ليست منفصلة عن بعضها، بل تتداخل وتتكامل، وبالتالي تُثَقِّق ذاتية الانسان وتجعله يحس ويستشعر عظمة وقيمة حياته، إنها تحقق إنسانية الانسان ورضاه عن نفسها برضا الله تعالى عليه.

اما بالنسبة للجماعة فتكمن وظيفتها فيما يلي:

- 1 إن أي تنظيم اجتماعي في حاجة ماسة إلى نسق القيم الذي يضمن له أهدافه ومثله الأعلى الذي تقوم عليه حياته ونشاطه وعلاقاته، فإذا تضاربت هذه القيم أو لم تتضح فإنه سرعان ما يحدث الصراع القيمي الاجتماعي.
2. والقيم تضمن للجماعة روحها وتماسكها داخل أهدافها التي وضعتها لنفسها، وهي تُساعد المجتمع بأفراده وجماعاته المختلفة على التمسك بمبادئ ثابتة ومستقرة، وتحفظ له هذا التماسك والثبات اللازمين لممارسة حياة اجتماعية سليمة ومستقرة، وتُساعده على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه من خلال الاختيار الصحيح الذي يُسهل للناس حياتهم ويحفظ للمجتمع استقرار وتصون كيانه في إطار واحد².

¹ علي خليل مصطفى أبو العينين: القيم الإسلامية والتربية، ط1، مكتبة إبراهيم علي، المدينة المنورة، 1988، ص 36.

² منى كشيك: مرجع سابق، ص 85.

وتتكامل الوظائف الفردية للقيم مع الوظائف الاجتماعية لها، بحيث تُعطي في النهاية نمطاً معيناً من الشخصيات الانسانية القادرة على التكيف الايجابي مع ظروف الحياة، لأداء دورها الحضاري المنشود، كما وتُعطي المجتمع شكله المميز.

4. تأثير القيم الاجتماعية على سلوك الأفراد في المنظمة:

تعتبر المنظمة نسقاً اجتماعياً مفتوحاً، وأن سلوك الأفراد فيها ما هو إلا ترجمة للقيم الاجتماعية التي يحملها هؤلاء الأفراد، الذين هم من بيئات اجتماعية مختلفة ما يعني اختلاف قيمهم الاجتماعية. هذه التناقضات تؤدي إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية التي يصعب غالباً التعرف على أسبابها، مما ينعكس على عمل المسؤولين.

تتدرج هذه المشاكل حسب درجة تناقضها وقوة الانعكاسات، وهي:

1. **صعوبة التكيف:** تؤدي قوة التناقضات والاختلافات بين القيم داخل التنظيم إلى صعوبة التكيف وعدم القدرة على تحمل ضغوط القيم المتعكسة، وكلما زادت الاختلافات والتناقضات زادت صعوبة التكيف وأدت إلى انعكاسات أوسع مدى وأكثر قوة.

2. فشل التكيف: تبرز مظاهر الفشل في هذه المرحلة في 3 صور:

أ. **سوء العلاقات الانسانية:** نتيجة التفاوت في طبيعة القيم والتفاوت في درجات الثقافة والتكوين بين العمال والمسؤولين، حيث تتغلب القيم التقليدية على ذهنيات العمال، بينما تتغلب القيم الحديثة وتؤثر على سلوكيات الاطارات. بما قد يصل إلى درجة توتر العلاقات الانسانية داخل التنظيم، خاصة بين العمال والمشرفين والمسيرين.

ب. **انخفاض الرضا المهني:** يؤدي سوء العلاقات بين أعضاء التنظيم إلى انخفاض الرضا الوظيفي، ونقص الدوافع والانجاز، وانخفاض الروح المعنوية.

ج. **الاجهاد الذهني والبدني:** ينتج عن الضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل مشاكل العمل وانخفاض الرضا الوظيفي وتناقض القيم، مما يؤدي إلى حالة الاجهاد الذهني والتعب البدني دون بذل الجهد¹.

3. المواجهة: إن صعوبة العمل في التنظيم وعدم القدرة على مسايرة التغيير والاستجابة للمتطلبات يؤدي

إلى ظهور آليات دفاعية، يُمكن حصرها في 3 انماط، هي:

أ. **الانسحاب:** ويكون في صورتين، إما ترك العمل نهائياً، وخاصة في حالات الرخاء الاقتصادي الذي يسمح للعاملين بإيجاد شغل بمؤسسة أخرى، وأحياناً يُفضل العامل البطالة على التعرض لضغوط العمل في التنظيم وما فيه من ضغوطات وتناقضات، اما الطريقة الانسحابية الثانية، فتتمثل في البقاء في العمل مع التخلف والتغيب والتمارض وتجنب العمل بطريقة أو بأخرى وإنتاج أقل ما يمكن إنتاجه.

¹ مصطفى الباهي: مرجع سابق، ص 59.

ب. الصراع: ويتمثل في مواجهة المواقف بصورة أكثر عنفا وتكون في صورة صراعات عملية واضطرابات واختلافات واضحة على السبب القيمي للمشاكل التي تظهر في التنظيم.

ج. التخريب: ويكون كمرحلة قصوى تدفع العامل إلى تخريب آلات العمل حتى يتخلص منها ويجد مبرراً مقبولاً للتوقف عن العمل ولو لمدة.

مما سبق، يمكن التعرف على أسباب بعض المشاكل التي تعاني منها المنظمات، والتي تكون عادة ذات عواقب وخيمة على مستوى الانتاج وفعالية المنظمات وهذه الأسباب هي تعبير عن عدم رضا العاملين والموظفين وعدم شعورهم بالانتماء وعدم قبولهم لأهداف المؤسسة وقيمها التنظيمية، وهو ما عبر عنه بالتخريب أو الانسحاب، وهي من المؤشرات التي تؤكد التأثير السلبي للقيم الاجتماعية على سلوك العاملين الذي يتجسد من خلاله التزامهم التنظيمي¹.

¹ مصطفى الباهي: مرجع سابق، ص 60.

خلاصة:

إن للثقافة التنظيمية أهمية كبرى بالنسبة للمجتمع، فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة، فكذلك لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، التي تخدم كفاءة التنظيم وتمّده بالدافعية اللازمة للتطور والرقى، إضافة إلى دورها الفعال في تشكيل شخصية الفرد وقيمه ودوافعه، وتحديد سلوكه التنظيمي بما يساهم في تطابق أهداف الفرد مع أهداف التنظيم الذي ينتمي إليه، وبالتالي نجاح المنظمة.

الفصل الثالث

الثقافة التنظيمية وأبعادها

تمهيد

1- مفهوم ومكونات الثقافة التنظيمية.

1.1 مفهوم ثقافة المؤسسة.

2.1 العناصر المكونة للثقافة التنظيمية.

2- خصائص وأنواع الثقافة التنظيمية.

1.2 خصائص الثقافة التنظيمية.

2.2 أنواع الثقافة التنظيمية.

3.2 مستويات الثقافة التنظيمية

3- أهمية الثقافة التنظيمية وأثرها على العاملين.

1.3 أهمية الثقافة التنظيمية.

2.3 وظائف الثقافة التنظيمية.

3.3 أثر الثقافة التنظيمية على الأداء والولاء التنظيمي.

4- نظريات الثقافة التنظيمية

1.4 نظرية القيم

2.4 نظرية روح الثقافة.

3.4 نظرية التفاعل مع الحياة.

4.4 نظرية سجية الثقافة.

خلاصة .

تمهيد:

تُعتبر الثقافة التنظيمية من أهم عناصر تشكيل هوية المنظمة، كما تُعتبر من المحددات الرئيسية لنجاح أو فشل المؤسسة، فهي بمثابة العصب الرئيسي لها، حيث تتمثل في مجموعة من القيم التنظيمية والمعتقدات والعادات والتقاليد والمعايير التنظيمية التي تُحدد وتضبط سلوك الموظفين لتحقيق أهداف التنظيم. وحتى نستطيع فهم مدى أهمية الثقافة التنظيمية وفعاليتها ودورها في المنظمة سنتطرق ومن خلال هذا الفصل إلى دراسة الثقافة التنظيمية من خلال عرض مفهومها وأنواعها وخصائصها وأهميتها وأثرها على سلوك الأفراد فيها ثم نظريات الثقافة التنظيمية.

1. مفهوم ومكونات الثقافة التنظيمية

1.1 مفهوم ثقافة المؤسسة

عرفها **schien**، وهذا التعريف الأكثر تداولاً ويقول: "أنها مجمل الاختيارات والافتراضات القاعدية التي اكتشفتها وأنتجتها وطورتها مجموعة بشرية معينة في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي، والاندماج الداخلي والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم واعتمدها وأصبحوا يداولوها على أنها الطريقة الصحيحة والجيدة في إدراك ومعالجة هذه المشاكل¹.

أما كيرت ليون **kurtlewin**، فيعرفها بأنها: مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة².

-ويقول الأستاذ بن عيسى محمد المهدي: فعندما نتكلم على ثقافة المؤسسة نقصد بها تلك المعايير، والقيم، وضوابط السلوك التي أنتجها الكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المؤسسة بصفقتها منظمة تتميز بالاستقلالية النسبية على المحيط المتواجدة فيه ولا نتكلم على الثقافة التي أنتجها البنيان الاجتماعي الكلي³، ويحاول الأستاذ بن عيسى التفريق بين ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع حيث أن ثقافة المؤسسة هي نتاج تفاعل أعضاء التنظيم فيما بينهم.

كما تعرف الثقافة التنظيمية على أنها: نمط أو طريقة التفكير و السلوك والعادات والقيم والقناعات والمشاعر السائدة بين العاملين. في المنظمة. كما استقرت، بما في ذلك الأمثال الشعبية الموجهة للسلوك السائد وقصص البطولة وقصص الشهداء والمحظورات والمحرمات والطقوس الاحتفالية والملاعبب والمناورات السياسية والحركات المسرحية التنظيمية و المجازات والرموز⁴.

2.1 العناصر المكونة للثقافة التنظيمية:

تتبنى كل مؤسسة ثقافة خاصة، تتكون من جملة من العناصر لتحديد نمط النشاط والسلوك ويتم غرسها في الأفراد العاملين بها عن طريق تصرفات المسؤولين، وتنقسم ثقافة المؤسسة مجموعتين رئيسيتين هما:

¹ بوفلجة غياث: القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، سنة 1998، ص35.

² حسين حريم: السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، بدون طبعة، سنة2004، ص327.

³ بن عيسى محمد المهدي: مقارنة سوسيولوجية لتحليل أزمة التنظيم الصناعي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي بورقلة العدد رقم 1981، سنة2004، ص148.

⁴ الهواري سيد: الإدارة : الأصول والأسس العامة للقرن ال 21 مكتبة عين شمس القاهرة : ، 2003، ص286.

أ. الاشارات الثقافية: وهي بدورها تتكون من:

* القيم: وهي القواعد التي ترشد الفرد وهي المراقب للسلوك الإنساني، ومن هذه المساواة بين العاملين الاهتمام بإرادة الوقت والأداء.....

* المعتقدات: وهي الأفكار المشتركة للعاملين في المؤسسة مثل اتخاذ القرارات المساهمة في العمل الجماعي وأثاره على تحقيق أهداف المؤسسة

* الأعراف والتوقعات: ذلك التعاقد السيكولوجي والذي يتوقعه الفرد أو المنظمة كلاهما من الآخر

* الرموز: هي الشعارات والصورة الرمزية الممثلة للمنظمة

* الطابوهات (الممنوعات): هي ما تود المنظمة إخفاءه ورفضه كنتجربة فاشلة في حياة المؤسسة.

* الأساطير: المعتقدات المشبعة بالقيم والمبادئ التي يعتنقها الناس ويعيشون بها ومن أجلها وهي قصة ماضية خيالية يسمى أشخاصها الأبطال.

* الطقوس الجماعية والاحتفالات: هي تطبيقات الأساطير بواسطة أنشطة منتظمة ومبرجة بهدف تأمين ونقل مجموعة من القيم إلى العاملين وتقوية شعورهم بالانتماء للمنظمة

* الاشاعات: عبارة عن أخبار لا أساس لها من الصحة في شكل سيناريوهات خيالية توفر نوعا من الترويح وإزالة القلق وحالة عدم اليقين لدى العاملين¹.

ب. الموروث الثقافي للمنظمة :

* المؤسسون: إن ثقافة المؤسسة هي نتاج ثقافة مؤسسيها الذين يعملون على تكريسها في منظماتهم وتسير وفق معتقداتهم وسلوكياتهم حتى لو غادروها.

* سلوك قادة المنظمة: نتيجة محاكاة العاملين سلوك القادة وتأثرهم بالإدارة العليا (القادة).

* تاريخ المنظمة: تعتبر تجارب المؤسسة سواء الناجحة أو الفاشلة مرشدا للعاملين في تصرفاتهم مع التركيز على الإيجابية وتكرارها.

* الأبطال: هم المتميزون و المثاليون، وهم من خيرة أفراد المنظمة وأكفأهم.

* نشاط (مهنة) المنظمة: مجموعة المهارات التي يتقنها أفراد المنظمة والتي تعتبر عن القيام بمهنتها أحسن من الآخرين وتميز خصوصيتها بما يعطي قيمة للعمل مما يعزز لديهم الانتماء والولاء.

¹ حسين حريم: مرجع سابق، ص 381.

2. خصائص وانواع الثقافة التنظيمية:

1.2 خصائص الثقافة التنظيمية: تختلف السمات الثقافية للمنظمة باختلاف ثقافتها وهناك مجموعة من

الخصائص التي نوردتها فيما يلي¹:

- * الثقافة مكتسبة من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد.
 - * ثقافة المنظمة عملية إنسانية.
 - * هي نظام تراكمي ومستمر، تتناقل بين الأجيال.
 - * هي نظام مركب يتكون من مجموعة أجراء فرعية المتفاعلة فيما بينها.
 - * نظام مرن له القدرة على التكيف مع مطالب الإنسان البيولوجية والنفسية مع البيئة الجغرافية للمنظمة.
 - * تعكس ثقافة المنظمة طرف المشاركة في اتخاذ القرارات.
 - * التعامل مع العملاء، ومشاعر الإدارة العليا نحو العاملين ولغة الخطاب الإداري.
 - * تساهم وتؤثر في تشكيل رسالة المنظمة.
 - * درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في التنظيم.
 - * درجة المبادرة الفردية وقبول المخاطر وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية وروح المبادرة.
 - * مدى الولاء للمنظمة وتغليبها على الولاءات التنظيمية الفرعية.
 - * درجة وضوح الأهداف والتوقعات بين العاملين.
 - * طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت وكيفية تعديهما.
 - * طبيعة نظام الاتصالات إذا كان يقتصر على القنوات الرسمية أو نمط شبكي في كل الاتجاهات.
 - * درجة تقبل وجهات النظر المعارضة.
- يتضح مما سبق أن الثقافة التنظيمية، تهتم بأسلوب إدراك العاملين لخصائصها، وليس فيما إذا كان العاملون يرغبون فيها أم لا.

¹ علي عبد الله: أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية، حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 1999، ص 213، بحث لم ينشر.

2.2 أنواع الثقافة التنظيمية: يعتبر "جون كوتر" من أول من قاموا بدراسة أثر ثقافة المؤسسة على أدائها، وقد صنفها إلى 4 ثقافات هي:

أ. **ثقافة القوة**: تعرف بأنها "الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة"، وتكون قوية في حالة انتشارها، وتحظى بالثقة والقبول مع جميع أو معظم أعضاء المنظمة، كون القيم الأساسية قوية يشترك فيها العاملون، وتتميز "الثقة القوية بمجموعة من الخصائص¹ وهي: الثقة، الألفة والمودة، فيما يرى ستيفن رويتر أن الثقافة القوية تعتمد على²:

* عنصر الشدة وقوة التماسك بين أعضاء المنظمة.

* عنصر الإجماع والمشاركة لنفس الثقافة التنظيمية.

ب. **ثقافة الدور**: تركز على الهرمية والتوجه على خصائص المهمة، حيث ينسق المدير من الأعلى بين المتخصصين والمجالات الوظيفية.

الأعراف هي قواعد العمل وإجراءاته وصفاته، يتسم العمل بالعقلانية، البيئة مستقرة، تظهر صعوبة في تغيير ثقافة الدور، يشعر الكادر بالأمان، ويتمتع بالقدرة على التنبؤ.

ج. **ثقافة المهمة**: تركز على المساواة وعلى التوجه نحو المهمة، يميل العاملون لتمسك بتراطب أو تعدد المسؤوليات، الاستقلالية نسبية، الخبرة لها در وتكون هياكل المنظمة والعمليات والموارد موجهة نحو إنجاز المهمة المحددة وأهداف الشركة، وتكون القوة نابعة من الخبرة أكثر من الموقع الرسمي.

د. **ثقافة الفرد**: بالإضافة على تركيزه على المساواة، يتصف بالتوجه نحو الفرد بحيث تجعل الأفراد يندمجون في عملهم تحقيقاً لمتوفرات متعددة بحيث يتم التركيز على مستوى الإنجاز لدى الفرد بالإضافة إلى أنواع أخرى من الثقافات والتي تعتمد على بعدي الاختلاط والتضامن مثل³:

* الثقافة الاشتراكية: تتميز بالتضامن والاختلاط المرتفعان.

* الثقافة الجزئية: تتميز بانخفاض التضامن والاختلاط الذي يؤدي إلى الاحتلالات الوظيفية.

* الثقافة الشبكية: تتميز بالتعاون والعلاقات الاجتماعية خارج العمل.

* الثقافة المرتزقة: تعتمد على الاستراتيجية والانتصار في السوق.

¹ علي عبد الله: مرجع سابق، ص 225.

² نعيمة عباس الخفاجي: ثقافة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، سنة 2009، بدون طبعة، ص 65.

³ نعيمة عباس الخفاجي: نفس المرجع، ص 71.

3.2 مستويات الثقافة التنظيمية: تظهر الثقافة التنظيمية على ثلاث مستويات هي:

- أ. جزء ظاهر من أنماط السلوك.
- ب. جزء على مستوى الوعي الأوسع عبارة عن قيم وقناعات في أذهان وقلوب الناس.
- ج. جزء مسلمات وهي عبارة عن افتراضات أساسية وبالتالي فهي غير مرئية¹.

¹ الهواري سيد، مرجع سابق، ص 291 - 292

3. أهمية الثقافة التنظيمية وأثرها على العاملين:

1.3 أهمية الثقافة التنظيمية: تكمن أهمية ثقافة المنظمة من خلال دورها في رسم هوية المنظمة، وتزويد العاملين بالإحساس بالهوية، ولقد كان كل من روبرت ووترمان وتيرنس ديل وآلن كيندي السباقين في إبراز أهمية القيم الثقافية للتنظيم في النجاح المؤسسي والفاعلية التنظيمية¹، من خلال توفيرها إطار ممتاز للتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي بتأثيرها على العاملين، وتشكيل أنماط سلوكهم المطلوبة داخل التنظيم، كما تكمن أهمية ثقافة المؤسسة في أثرها على الأفراد والمنظمات وذلك وفق ما يلي:

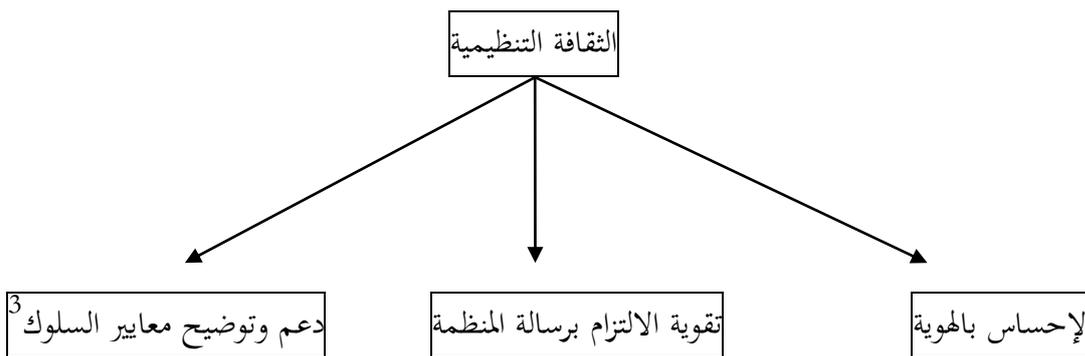
أ. تعمل الثقافة على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها، كذلك فإن أي مخالفة لأحد بنود الثقافة أو العمل، سيواجه بالرفض، ما يؤدي إلى مقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات من وضع لآخر.

ب. تعمل ثقافة المنظمة على توسيع أفق ومدارك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به، أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطارا مرجعيا يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوءه.

ج. "تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد، والجماعات، فمن المعروف أن الفرد عندما يواجهه موقف معين أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفق لثقافته، أي أنه بدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها يصعب التنبؤ بسلوكه²."

3. 2. وظائف الثقافة التنظيمية: من خلال أهمية ثقافة المنظمة يمكن استنتاج وظائفها والتي يمكن اختصارها وفق

الشكل التالي: الشكل رقم (02) يوضح الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية



¹ محمد قاسم القريوبي: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر، ط.1، 2000، ص 151.

² محمود العميان: السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل للنشر، 2002، ص 313.

³ جر بينبرج، جيرالد، بارون، روبرت: إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي إسماعيل بسبوي، الرياض، دار المريخ للنشر، 2004، ص 631.

3.3 أثر الثقافة التنظيمية على الأداء والولاء التنظيمي:

3.3.1 التأثير على الأداء: أظهرت الدراسات أهمية ثقافة المؤسسة ومدى تأثيرها على فاعلية التنظيم، فقد كشفت الدراسة التي أجراها واترمان وبيتوس حول خصائص المنظمات متميزة الأداء، فتوصلا إلى أن هناك علاقة ايجابية بين الثقافة القوية وتحسين الأداء وفعالية المنظمة، فقد خلصت الدراسة إلى الأهمية القصوى للثقافة التنظيمية القوية وتأثيرها على تحقيق أداء مميز، وتماسكها هي صفة أساسية في المنظمات متفوقة الأداء والانجاز، لأن الثقافة القوية تعمل على إزالة الخرائط التنظيمية والقواعد الرسمية والأهداف واضحة والسلوك تحدده استمرار الرموز والحكايات والمراسيم والطقوس، وتكمن أهمية ثقافة المؤسسة في:

* المنظمات التي ركزت على الأهداف المادية والمالية لم تحقق نجاح عالي مثل الذي حققته المنظمات التي ركزت على إرساء ثقافة تنظيمية قوية وتحديد مجموعة من الأهداف والقيم تعطىها المكانة البؤرية في التعامل.

* للثقافة التنظيمية أثر على تصميم الهيكل التنظيمي والقدرة على تنمية الأداء.

* تؤثر ثقافة المؤسسة على العمل الإداري وجعل القائد يعمل على إيجاد الرموز والقيم والأساطير واللغة والمعتقدات إلى جانب من الجوانب المادية والملموسة لمنظمة.

* إيجاد نوع من الاستقلالية لدى العاملين تمكنهم من الإبداع والابتكار مما يؤثر على كفاءة أدائهم.¹

* وهذا ما يدل على أن ثقافة المؤسسة قد تمثل نوعا من القوة الدافعة للأفراد في المنظمة.

فكما يرى الكاتب جاي بارني **jay barney** أن الثقافة القوية يمكن أن تؤدي إنتاجية اقتصادية عالية، إذا كانت ثقافة المنظمة مصدر ميزة تنافسية، شرط أن تكون هذه الثقافة قيمة، بمعنى تساعد على الانجاز والأداء الأفضل، وأن تكون نادرة، وغير قابلة للتقليد.

¹ عثمان حسن عثمان: دور ثقافة المنظمة في تحقيق النجاح والتميز، بحث لم ينشر، 2005، ص 07.

إن فاعلية المنظمة تتطلب تحقيق التوافق والمواءمة بين ثقافة المنظمة وثقافة البيئة الخارجية والاستراتيجية العامة للمنظمة، والتقنية التي تستخدمها... بمعنى أن تتضمن ثقافة المنظمة القيم والمعايير والتقاليد التي تساعد المنظمة على التكيف مع البيئة والتغيرات البيئية.

3.3.2 التأثير على الولاء التنظيمي: "يتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الالتزام والانتماء للمنظمة، فالإجماع الواسع على القيم والاعتقادات المركزية والتمسك بها بشدة من قبل الجميع، يزيد من إخلاص العاملين، وولائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة"¹، بمعنى أن الثقافة القوية تزيد من تماسك الجماعة وقيمهم ومعتقداتهم مما يولد لديهم مشاعر الانتماء لمنظمتهم.

¹ حسين حريم: مرجع سابق، ص 340.

4. نظريات الثقافة التنظيمية:

1.4 نظرية القيم: يعتقد أنصار هذه النظرية ان الثقافة التنظيمية في مضمونها عبارة عن مجموعة محدودة من القيم والاتجاهات التي تُشكل الواقع لدى الحاملين لتلك الثقافة، وحسب اويلر فإن كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي يؤكد أفراد الجماعة على أهميتها، وتسيطر على تفاعل الأفراد وتحدد انماطه الثقافية.

كما يرى أنصارها أيضاً وجود مبدأ تكاملي واحد يسود الثقافة التنظيمية ويُحافظ على أهميتها وتُحدد للأفراد الكثير من الخصائص الثقافية¹.

2.4 نظرية روح الثقافة: يرى أصحاب هذه النظرية أن الثقافة التنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في الخصائص، والسمات المجردة، والتي يُمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية، وتسيطر تلك الروح على القادة والعاملين في المنظمة، أي أن روح الثقافة تُشير إلى مجموعة من القيم التي يُنظر إليها على أنها إطار مرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم².

3.4 نظرية التفاعل مع الحياة: تتلخص وجهة نظر هذه النظرية في أن لكل فرد في التنظيم طريقته في التعامل مع من حوله، بمعنى أن له خارطة إدراكية خاصة، والتي يُقيم على أساسها جميع المعطيات ويختلف أسلوب النظر للحياة عن أسلوب التفكير، فهو يُمثل الصورة التي يُكوّنها أعضاء التنظيم وتعكس هذه الصورة قيم الجماعة، ودرجة تمسكها، وأسلوب تعاملها مع القادة والزلاء داخل المنظمة، أي أن أسلوب النظر إلى الحياة هو فكرة الانسان عن العالم.

كما تتميز نظرية التفاعل مع الحياة بثلاث خصائص هي:

- عدم وجود فواصل بين (الثقافة والمنظمة).

- يحافظ الفرد في المنظمة على القيم الثقافية للمنظمة دون تغييرها.

¹ ماجد الغامدي: الثقافة التنظيمية السائدة في الكليات التقنية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، دراسة ميدانية على الكلية التقنية بجامعة أم القرى،

رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة التربوية والتخطيط، الكلية التربوية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 47.

² الشلوي حمد فرحان: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية، رسالة ماجستير

(دراسة غير منشورة)، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2005، ص 39.

- العلاقة بين أفراد التنظيم علاقة أخلاقية تستند على القيم الاجتماعية¹.

4.4 نظرية سجية الثقافة: تنطلق هذه النظرية من فكرة الخبرة المكتسبة التي يُعطيها أعضاء التنظيم قيمة معينة مشتركة، وتُعبّر هذه الخبرة عن الصيغة العاطفية للسلوك الذي يدور نمطه حول الحالة الاجتماعية، أو يُعبّر عن مجموعة المشاعر، والعواطف نحو المعالم التي تؤثر في معظم سلوكيات أفراد المنظمة، وهذه خبرة تنمو من خلال التدريب والممارسة اللذين يؤديان إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد، وينتج هذا التراكم شكل المهارة، والمعرفة التي تُعد سلوك الفرد، وتؤثر فيه.

وتتجه عناصر الثقافة في هذه الخبرات إلى نوع من الانسجام، والتوافق مع القيم والاتجاهات العامة في شخصيات الأفراد.

ويرى بعض العلماء من أمثال لينتون ان مركز الفرد داخل التنظيم يطبع شخصيته بطابع معين، وأن دور الفرد المهني، ومكانته الاجتماعية يرتبط بمجموعة من العوامل تتعلق بما يلي:

- البيئة الأسرية باعتبارها المؤسسة الأولى لنقل الثقافة.

- البيئة الاجتماعية الثقافية والتي تتضمن كل الموروث الثقافي (العادات والتقاليد، الخبرات والمعرفة، القيم).

وعليه فإن سلوك الأفراد داخل المنظمات يعتبر انعكاساً للثقافة التي توجد فيها هذه المنظمات، فعن طريق الموروث الثقافي يُشكل الأفراد إدراكاً خاصاً حول:- حقيقة بعض الأشياء مثل (الوقت، الأمن، المنافسة، الجودة).

- الأشياء ذات القيمة المهنية.- معايير السلوك².

¹ صالح بن سعد المربع: القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية (دراسة ميدانية مقارنة على المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني)، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 73.

² منصور أبوبكر: إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الاسكندرية، مصر، 2008، ص 37-38.

خلاصة:

إن للثقافة التنظيمية أهمية كبرى بالنسبة للمجتمع، فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة، فكذلك لكل منظمة ثقافتها الخاصة بما التي تخدم كفاءة التنظيم وتمثله بالدافعية اللازمة للتطور والرقى، إضافة إلى دورها الفعال في تشكيل شخصية الفرد وقيمه ودوافعه، وتحديد سلوكه التنظيمي بما يساهم في تطابق أهداف الفرد مع أهداف التنظيم الذي ينتمي إليه، وبالتالي نجاح المنظمة.

الفصل الرابع

الجانب الميداني

تمهيد

1- التعريف بمجتمع البحث

2- خصائص العينة ومواصفاتها

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

• النتائج العامة

• خاتمة

• قائمة المراجع

• الملاحق

تمهيد:

بعد الجانب النظري وبشكل أوتوماتيكي يليه الجانب الميداني حتى يعطي للبحث السوسيولوجي صبغته العلمية وإثبات مدى صحة فرضيات الدراسة من خلال تحليل مضمون الاستمارة وتفسيرها احصائيا وسوسيولوجيا بغرض الوصول إلى نتائج عامة تخدم الاشكالية وموضوع البحث.

1- التعريف بمجتمع البحث :

تقع المديرية العامة لشركة كهرباء وطاقات متجددة (SKTM) في مدينة غارداية في دائرة بنورة، بلدية بنورة، في حي سيدي اعجاز، وعلى وجه التحديد شارع القدس، وقد أنشأت في 07 أبريل 2013 عن طريق تقسيم شركة انتاج الكهرباء (Spa SPE)، وذلك في اطار تنويع مصادر الطاقة ولضرورة الحد من الاحتباس الحراري، وتطوير استخدام الطاقة البديلة، وقد كان من أسباب إنشاء الشركة قضايا استراتيجية هامة تتعلق:

* السمات المحددة التي تميز موقف ادارة الانتاج الديازال من "RIS" "الشبكات المعزولة في الجنوب".

* تقديم أفضل الظروف لاستمرارية وجودة الخدمة المقدمة للسكان في المناطق الجنوبية للبلاد.

* جودة الادارة للبرنامج الوطني المتعلق بتنمية الطاقات المتجددة، والاستغلال الأمثل للإمكانيات الهائلة

المتاحة في الجنوب الجزائري.

* توفى الوقت والجهد والاختصاص للشركة في انتاج الكهرباء والطاقات المتجددة.

وقد تم اختيار هذه المديرية العامة كونها ميدان عمل الباحث وفي مدة زمنية كافية تزيد عن أربع (04) سنوات مكنته من القراءة الواسعة والمتأنية للنظريات الاجتماعية، وهو ما ساعد أكثر على فهم خصوصيات العاملين (المبحوثين) الثقافية والاجتماعية، كما أن تدليل الصعوبات التي يمكن أن تعرقل أو تعيق السير الحسن للدراسة الميدانية يمكن من خلال الاستعانة بالعلاقات والصلات الشخصية. فضلا على أن هذا الاختيار يحقق للباحث الاقتصاد في الجهد والوقت، وهو ما يتناسب وطاقته الباحث، ثم اختيار ما يتناسب مع ميدان الدراسة، وذلك للأسباب التالية:

- الفاعلون الاجتماعيون في المديرية العامة SKTM، يملكون قصوراً واضحاً في تمثل طبيعة وحجم المنشأة الصناعية.

- القيم الاجتماعية المحلية تطغى بصورة ظاهرة وملفتة على طبيعة العلاقات القائمة بين الفاعلين في المؤسسة، مثل تقسيم جماعة العمل إلى جماعات فئوية، مثل جماعة النساء وجماعة الرجال.

- نظرية النسق الاجتماعي لصاحبها "تالكوت بارسونز" تُعد أفضل ما يُعالج به الاشكالية المطروحة حسب النظرة الاستطلاعية للباحث.

ومنه تكوين نظرة معمقة حول الموضوع المدروس لدى عمال مؤسسة SKTM، حيث قُمننا بعدة مقابلات معمقة ونقاشات مع الرؤساء والمرؤوسين، هذا ما ساعدنا على تحديد ميدان الدراسة، وعينة البحث، وطبيعة التقنيات المستعملة، وتنقيح الأسئلة الأولية والافتراضات المسبقة حول الموضوع.

كما مكنتنا هذه المقابلات من تحديد بعض المتغيرات والمؤشرات التي لها علاقة بالموضوع.

2- خصائص العينة:

إن اختيار العينة يعتبر من أهم الخطوات التي يبنى عليها البحث العلمي وذلك لأنها تختلف حسب طبيعة الموضوع، وهذا ما يدفع الباحث إلى اختيار العينة كوسيلة وأداة للتحقق من صحة نتائج الدراسة، وبما أنه يصعب علينا وعلى أي باحث أن يتصل بعدد كبير من المبحوثين لكي يطرح عليهم الأسئلة ليحصل على البيانات، فإنه لا مفر من اللجوء إلى أسلوب أخذ عينة تمثيلية للمجتمع الأصلي، إن العينة المختارة للدراسة والمقدرة بـ 50% من إجمالي عمال المديرية العامة بغارداية والذي يبلغ عددهم 160 موظف، مع العلم أننا قمنا باختبار الاستمارة على ما يمثل 10% من أفراد العينة حيث ومن خلالها قمنا بتصحيح بعض عيوب الاستمارة، كإعادة صياغة بعض الأسئلة، وبعد توزيع الاستمارة على المبحوثين واسترجاعها بعد ملئها من طرف المبحوثين ليتم بعد ذلك تفرغها وتحليل محتواها والتعليق عليها. (مع ملاحظة أن 8 مبحوثين وذلك بنسبة 0.99% لم تتمكن من استرجاع الاستمارة منهم وذلك لغيابهم).

الجدول رقم (01) يمثل جنس العمال

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
80.6%	58	ذكر
19.4%	14	أنثى
100%	72	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة الفاعلين في المنظمة من الذكور أكثر من الإناث حيث بلغت نسبة الذكور 80.6% مقابل 19.4% من الإناث، ويرجع هذا التفاوت بين الجنسين إلى عدة أسباب قد تطرح التساؤل، لكن على الأرجح يعود سبب التفاوت إلى طبيعة المؤسسة كونها مركزية حيث تتركز على دوام واستمرار العمل، وهذا ما يضمنه الذكور أكثر من الإناث لقلّة الغياب.

الجدول رقم (02) يمثل المستوى التعليمي للموظفين

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
% 1.4	1	ابتدائي
% 1.4	1	متوسط
% 13.9	10	ثانوي
% 83.3	60	جامعي
% 100	72	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن نسبة 83.3 % من المبحوثين ذووا مستوى جامعي تليها نسبة 13.9 % مستوى ثانوي لتتدنى الى نسب ضئيلة جدا ذووا المستوى المتوسط والابتدائي حيث بلغت نسبة 1.4 % لكل منهم، ويعود سبب ذلك إلى طبيعة المجتمع الذي أصبح يهتم بالمستوى التعليمي لأفراده، ولطبيعة المؤسسة التي تبحث بدورها على الكفاءات والإطارات.

الجدول رقم (03) يمثل مقر السكن للموظفين

النسبة المئوية	التكرارات	مقر السكن
% 59.7	43	دائرة العمل
% 36.1	26	البلديات التابعة لمقر العمل
% 4.2	3	أخرى
% 100	72	المجموع

من خلال الجدول رقم (03) أعلاه يتبين أن نسبة 59.7 % من المبحوثين يقطنون بدائرة العمل، تليها نسبة 36.1 % يقطنون في البلديات التابعة لمقر العمل، بينما نسبة 4.2 % في مناطق أبعد، ويفسر ذلك بسياسة التوظيف لتجنب مشكل السكن.

الجدول رقم (04) يمثل الحالة العائلية للموظفين

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
20.8 %	15	أعزب
77.8 %	56	متزوج
1.4 %	1	مطلق
100 %	72	المجموع

يوضح الجدول رقم (04) نسبة الحالة المدنية للمبحوثين، إذ نجد نسبة 77.8 % متزوجون تليها نسبة 20.8 % أعزب، هذا ما يشير إلى أن المبحوثين ذوي أقدمية وبالتالي خبرة مهنية تؤهلهم إلى العمل في المؤسسة المركزية.

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الأولى لمعرفة مدى تحقيق صدق هذه الفرضية وبيان حقيقة العلاقة بين المتغيرات وذلك من خلال التحليل الكمي والسوسيولوجي للنتائج، كما يتضمن هذا الفصل استنتاج جزئي أول خاص بالفرضية الجزئية الأولى.

الجدول رقم (05) يدرس مدى تفضيل الموظف للعمل الجماعي أو الفردي وعلاقته باختيار المؤسسة وجنسهم

المجموع	العمل الفردي	العمل الجماعي	القيم الاجتماعية	
			تكرارات	اختيار المؤسسة
17	4	13	تكرارات	صدفة
% 100	% 23.5	% 76.3	%	
55	10	45	تكرارات	تحقيق طموحات معينة
% 100	% 18.2	% 81.8	%	
72	14	58	تكرارات	المجموع
% 100	% 19.4	% 80.6	%	

من خلال معطيات الجدول رقم (05) وحسب الاتجاه العام للمبحوثين نلاحظ أن نسبة 80.6 % ممن صرحوا بأنهم يفضلون العمل الجماعي تدعمها في ذلك نسبة 81.8 % والذين صرحوا بأنهم يعتمدون على العمل الجماعي في أدائهم للأعمال الموكلة لهم، ولديهم طموحات معينة يسعون لتحقيقها، تليها نسبة 76.3 % من الذين يفضلون العمل الجماعي في أدائهم لعملهم، ووجدوا صدفة في مناصب عملهم بالمؤسسة المركزية، تقابلها نسبة 19.4 % من الذين يفضلون العمل الفردي، تدعمها نسبة 23.5 % ممن يفضلون العمل الفردي أثناء تأديتهم لأعمالهم الموكلة لهم، ولم يختاروا منصب عملهم.

وعلى ضوء هذه النتائج نستنتج بأن أغلبية المبحوثين يفضلون العمل الجماعي على الفردي ، وأن الفرق بين النسبتين ليس كبير، وهذا يدل على أن العاملين يسعون إلى تبادل الخبرات بالإضافة إلى مشاركة تحمل المسؤولية، وهذا ما نراه حسب بارسونز الذي يرى أن الفاعل الاجتماعي ليس حراً في خياراته، وبرامجه لتحقيق أهدافه في إطار ثقافي معين، ما يجعله يواجه سلوكه مع الجماعة.

الجدول رقم (06) يمثل المستوى التعليمي للعمال والفئة المتعامل معها

المجموع	من هم غير سنك (لا)	من هم في سنك (نعم)	القيم الاجتماعية المستوى التعليمي	
			تكرارات	ابتدائي
2	2	0	%	
% 100	% 100	% 0	%	
3	3	0	تكرارات	متوسط
% 100	% 100	% 0	%	
12	5	7	تكرارات	ثانوي
% 100	% 36.9	% 63.1	%	
55	19	36	تكرارات	جامعي
% 100	% 16.3	% 83.7	%	
72	29	43	تكرارات	المجموع
% 100	% 40.28	% 59.72	%	

من خلال معطيات الجدول رقم (06) نلاحظ أن نسبة 59.72% من المبحوثين صرحوا بأنهم يتعاملون مع من هم في سنهم، تدعمها في ذلك نسبة 83.7% ممن يتعاملون مع من هم في سنهم من مستوى جامعي،

تليها نسبة 63.1 % هم من مستوى ثانوي، في حين أن نسبة 40.28 % يتعاملون من هم في غير سنهم، تدعمها نسبة 100 % ممن يتعاملون مع من هم في غير سنهم.

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول أعلاه نجد أن الفئة التي تسعى للتعامل مع من هم في سنهم هي الفئة المثقفة ذات المستوى العالي هذا ما يوحي أن التعامل يكون حسب تقارب الأفكار، وهذا ما أقره به الباحثون الاجتماعيون، حيث يرون أن اختلاف المستوى التعليمي والتفاوت في طبيعة القيم والتكوين يؤدي إلى اختلاف الذهنيات، وبالتالي ينتج عنه صراع وتوتر العلاقات داخل التنظيم وانخفاض الرضى الوظيفي.

الجدول رقم (07) يبين العلاقة بين قيم العمل الفردي والجماعي والمستوى التعليمي للموظف

المجموع	اختلاف توجهات النظر	إبراز التمايز	إبراز مجهودات	تحمل المسؤولية	القيم الاجتماعية	
					المستوى التعليمي	
9	1	4	0	3	تكرارات	ابتدائي
% 100	% 12.5	% 50	%0	%37.4	%	
11	0	4	0	7	تكرارات	متوسط
% 100	% 0	%36.3	% 0	%63.6	%	
22	0	9	1	12	تكرارات	ثانوي
%100	% 0	%40.9	% 4.5	%54.5	%	
31	0	7	4	20	تكرارات	جامعي
%100	%0	%22.5	%12.9	%64.5	%	
72	1	24	5	42	تكرارات	المجموع
% 100	%1.3	%33.3	%6.9	%58.3	%	

يتضح من خلال نتائج الجدول (7) أعلاه أن نسبة 58.3% من الباحثين صرحوا بأن العمل الفردي يؤدي إلى تحمل المسؤولية، تدعمها في ذلك نسبة 64.51% ممن يرون بأن العمل الفردي يساعد على تحمل المسؤولية وهم من فئة المستوى التعليمي الجامعي، تليها نسبة 63.6% لهم نفس النظرة للعمل الفردي وهم من المستوى التعليمي المتوسط، وهي نسبة مقارنة جدا لسابقتها، والملاحظ أن النسب المثوية عند من يرون أن العمل الفردي يساعد على تحمل المسؤولية كلها متقاربة.

في حين ان نسبة 33.33% من الباحثين ترى أن العمل الفردي يؤدي إلى إبراز التمايز بين الأفراد، تدعمها نسبة 50% يرون أن العمل الجماعي يؤدي إلى التمايز وهم من فئة المستوى التعليمي الابتدائي، تليها نسبة 40.90% وهم من المستوى الثانوي.

من خلال تصريحات الباحثين يتضح أن القيم الاجتماعية هي الموجه الأساس لسلوك الأفراد، وأن القيم الاجتماعية تُكتسب من المجتمع بغض النظر عن المستويات التعليمية.

فالقيم كما يراها المفكرون هي الموجهات التي تميز ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب.

هذا ما تثبته نتائج الجدول أعلاه، حيث ان بعض الفئات ترى أن العمل الفردي يساعد على الاعتماد على النفس، ومنه تحمل المسؤولية، في حين أن هناك فئات اخرى ترى أن العمل الفردي يؤدي إلى المقارنة والصراع بين الأفراد من أجل إبراز الجهود أكثر بما يؤدي إلى التفاضل بين الأفراد، مثل ما ذكر بارسونز في قوله أن الفاعل الاجتماعي يرتبط ويتعلق عاطفياً مع جوانب مختارة يستجيب لها لتحقيق حاجته.

الجدول رقم (08) يبين العمل الجماعي والفردى عند الفاعل وعلاقته بطموحاته في العمل في مؤسسة مركزية

المجموع	طريقة للاندماج	مجبر	واجب اجتماعي	الموقف من العمل الجماعي الوجود في مؤسسة مركزية	
				تكرارات	صدفة
47	21	6	20	تكرارات	صدفة
% 100	%44.68	%12.76	%42.55	%	
25	8	4	13	تكرارات	تحقيق طموحات
% 100	% 32	% 16	%52	%	معينة
72	29	10	33	تكرارات	المجموع
% 100	%40.3	%13.9	% 45.8	%	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 45.8% من المبحوثين يؤمنون بأن العمل الجماعي واجب اجتماعي، تدعمها نسبة 52% من صرحوا بأن العمل الجماعي هو واجب اجتماعي وهم من فئة الذين يؤمنون بأن العمل الجماعي يؤدي إلى تحقيق طموحات معينة، كالتساب الخبرة، تليها نسبة 42.55% ممن يرون ان العمل الجماعي واجب اجتماعي وهم من فئة من كان وجودهم في مؤسسة مركزية صدفة، ولا فرق بين مؤسسة مركزية أو فرعية، في حين أن نسبة 40.3% ترى أن العمل الجماعي طريق إلى الاندماج، تقابلها نسبة 44.68% من يرون أن العمل الجماعي يساعد على الاندماج ووجودهم في مؤسسة مركزية كان صدفة. هذا ما يؤكد أن القيم الاجتماعية لها دور في ضبط العلاقات الانسانية، وما يؤكد أن القيم الاجتماعية تختلف بين الأفراد باختلاف عوامل معينة كاختلاف الطبقة الاجتماعية، هذا ما أكدته إجابة بعض المبحوثين، إذ يرى بعضهم انتمائه إلى مؤسسة مركزية هو رفعة ومكانة أفضل في المجتمع، بينما يرى بعضهم أن قيمة العمل تكمن في كونه واجب روحي واجتماعي واقتصادي يجب إتقانه.

الجدول رقم (09) يبين العلاقة بين أسس العلاقات بين الأفراد ومشاركتهم في اتخاذ القرارات

المجموع	احترام	صداقة	تبادل منفعة	تعاون	العلاقات الاجتماعية	
					اتخاذ القرارات	
42	5	21	2	14	تكرارات	أبدي رأي
% 100	% 11.9	% 50	%4.76	%33.33	%	
15	8	2	2	3	تكرارات	لا توجد
% 100	% 53.33	%13.3	% 13.3	%20	%	فرصة
15	6	1	5	3	تكرارات	لا يؤخذ
%100	% 40	%6.66	% 33.33	%20	%	بعين الاعتبار
72	19	24	9	20	تكرارات	المجموع
% 100	%26.38	%33.33	%12.5	% 27.7	%	

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد ان نسبة 33.33% من المبحوثين تربطهم علاقة صداقة مع المشرف وفيما بينهم، تقابلها نسبة 50% تُعطى لهم فرصة إبداء الرأي في اتخاذ القرارات، تليها نسبة 13.3% لا تعطى لهم الفرصة، كذلك نسبة 27.77% تربطهم علاقة تعاون، تليها نسبة 33.33% تعطى لهم فرصة اتخاذ القرار. يتضح من خلال التحليل السوسولوجي للنسب المئوية في الجدول أعلاه أن الفاعلين يسعون لبناء علاقات اجتماعية يُحقق من خلالها اهدافه. فالفرد بطبعه براغماتي يسعى إلى تحقيق طموحاته نستنتج مما سبق أن العلاقات غير الرسمية بين الأفراد لها تأثير على تحقيق أهداف التنظيم، حيث أن قيم التنشئة الاجتماعية القرايية تعتبر الموجه لاتجاهات الفاعل الاجتماعي، فعلى ضوء النتائج السابقة نجد أن الذين منحت لهم فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات هم الذين لهم علاقة صداقة فيما بينهم.

الجدول رقم (10) يبين تأثير اختلاف وجهات النظر بين العمال واسناد المهام الصعبة لهم

المجموع	محاولة تقريب وجهات النظر للوصول إلى حل وسط	مقاطعة الجماعة والانفصال عنها	القيم الاجتماعية الانضباط الاجتماعي	
			تكرارات	نعم
56	51	5	تكرارات	نعم
% 100	% 91.1	% 8.9	%	
16	1	15	تكرارات	لا
% 100	% 6.3	% 93.7	%	
72	52	20	تكرارات	المجموع
% 100	% 72.3	% 27.7	%	

من خلال معطيات الجدول رقم (10) نجد أن نسبة 72.3 % ممن أقروا أنهم يحاولون تقريب وجهات النظر للوصول إلى حل وسط في حالة الاختلاف في وجهات النظر بين الزملاء في أداء العمل، ما تؤيدها نسبة 91.1 % من الباحثين صرحوا بأنهم تسند لهم مهام صعبة، تقابلها نسبة 27.7 % ممن يقومون بمقاطعة الجماعة في حال وجود اختلاف في وجهات النظر أثناء تأدية مهامهم، تدعمها نسبة 93.7 % منهم من لا تسند لهم مهام صعبة.

من خلال هذه النتائج يتبين أن اهتمام أغلبية الباحثين بالتقارب في وجهات النظر من أجل الوصول إلى حل وسطي رغم تحملهم لمسؤوليات ومهام صعبة وهذا يعود إلى التقارب في القيم الاجتماعية، وضعف التناقضات مما يقلل الصراع ويزيد التكيف وسط الجماعة، وهذا ما يؤكد علماء الاجتماع حول أهمية القيم في حياة الفرد، فالقيم تعطي معنى لحياة الأفراد أو الجماعات مثل تحقيق الأمان للفرد ومساعدته على مواجهة ضعف نفسه، والتحديات التي تواجهه في حياته، وتمنحه القدرة على التكيف والتوافق الايجابي وتحقيق الرضى عن نفسه لتجاوبه مع

الجماعة في مبادئها وعقائدها الصحيحة، في حين أن الفئة التي تفضل الانسحاب ولا توكل لها المهام الصعبة في تعاني تفاوت القيم بينها وبين مجموعاتها أدى بها إلى الانسحاب بسبب عدم الانسجام والتوافق.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

نخلص مما سبق من عرض وتحليل للنتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى أن مجالات التضامن والتعاون بين زملاء العمل داخل المنشأة الصناعية تتركز حول موضوعات ذات طبيعة مهنية، كونهم زملاء في نفس الفريق، إلا أن العلاقات غير الرسمية هي المحدد الأساس لهذا التعاون والتكافل المهني ما نجده في نتائج الجدول رقم (08) أن قيم التنشئة الاجتماعية كصلة القرابة والجيرة تحدد أسس العلاقات للفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمة.

I. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تمهيد: يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثانية لمعرفة مدى تحقيق صدق هذه الفرضية وبين حقيقة العلاقة بين المتغيرات وذلك من خلال التحليل الكمي والسوسيولوجي للنتائج، كما يتضمن هذا الفصل استنتاج جزئي أول خاص بالفرضية الجزئية الثانية.

الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين الرئيس ومرؤوسه ونظرتهم للعمل الجماعي

المجموع	جيدة	حسنة	سيئة	سيئة جدا	الانضباط الاجتماعي	
					القيم الاجتماعية	
9	3	4	1	1	تكرارات	التساوي
% 100	% 35.4	% 40.4	%12.1	%12.1	%	
11	7	4	0	0	تكرارات	الانكالية
% 100	% 63.6	%36.4	% 0	% 0	%	
21	12	9	0	0	تكرارات	التقارب
%100	% 57	%43	% 0	%0	%	
31	20	7	4	0	تكرارات	تبادل الخبرات
% 100	% 64.5	%22.6	%12.9	%0	%	
72	42	24	5	1	تكرارات	المجموع
% 100	%58.3	%33.3	%6.9	% 1.4	%	

من خلال نتائج الجدول (11) نجد أن نسبة 58.3% من المبحوثين صرحوا بأن علاقتهم جيدة مع المشرف عليهم، تدعمها نسبة 64.5% ممن يرون ان العمل الجماعي هو تبادل للخبرات، تليها نسبة 63.6% ممن يرون

بأن العمل الجماعي يؤدي إلى الاتكالية، في حين ان نسبة 33.3% من المبحوثين أن علاقاتهم بالرئيس حسنة، تدعمها في هذا نسبة 43% يرون أن العمل الجماعي يزيد تقارب الجماعة وتكافلها وعلاقتهم بالرئيس حسنة، ان نسبة 6.9% ممن علاقتهم بالرئيس سيئة، تقابلها نسبة 12.9% يرون العمل الجماعي هو تبادل للخبرات. على ضوء هذه النتائج نجد أن الأفراد براغماتيين يسعون إلى تحقيق هدف تبادل الخبرة بغض النظر عن قيمة التعامل مع الرئيس أو نمط الاشراف، وهذا ما ذكره بارسونز في قوله أن الفاعل الاجتماعي يرتبط ويتعلق عاطفياً مع جوانب مختارة يستجيب لها لتحقيق حاجاته. ولا نستثني نتائج الجدول التي تبين بأن تعامل المشرف له دور في تحقيق أهداف التنظيم لأن المجموعة التي كانت علاقتها بالمشرف جيدة هي الأكثر ميولاً للعمل الجماعي لتبادل الخبرات.

الجدول رقم (12) يوضح مشاركة الرئيس لنشاطات العمال خارج العمل واهتماماتهم بنجاح المؤسسة

المجموع	لا يشاركونهم	نعم يشاركونهم	الانضباط الاجتماعي	
			التمثيلات الاجتماعية	
15	1	14	تكرارات	يهمني مستقبل الشركة
% 100	% 6.7	% 93.3	%	
15	4	11	تكرارات	لا أبا لي بنجاح أو فشل الشركة
% 100	% 26.7	% 73.3	%	
42	9	33	تكرارات	المحافظة على منصب عملي فقط
% 100	% 21.4	% 78.6	%	
72	14	58	تكرارات	المجموع
% 100	% 19.4	% 80.6	%	

من خلال نتائج الجدول رقم (12) يتضح أن نسبة 80.6% من المبحوثين يشاركونهم الرئيس بعض النشاطات خارج المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 93.3% ممن صرحوا أنه يهمهم مستقبل أفضل للشركة، تقابلها نسبة

19.4 % ممن أفصحوا بأن رئيسهم لا يشاركونهم بعض من نشاطاتهم خارج المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 26.7 % ممن لا يبالون بنجاح أو فشل المؤسسة.

على ضوء هذه النتائج نجد أن الانضباط الاجتماعي والأخلاقي للمسؤولين له تأثير قوي على اهتمامات العمال اتجاه المنشأة الصناعية، مما يساهم في عملية التنبؤ بالسلوك التنظيمي، وكذا المحافظة على استمرار النسق بسبب تفاعل الرئيس المباشر غير الرسمي لمؤوسيه، هذه الأنماط من العلاقات تؤطر مواقف العمال العامة ومعتقداتهم وأساليبهم في أداء أعمالهم.

الجدول رقم (13) يبين الانضباط الاجتماعي وعلاقته بالاستجابة إلى أوامر المشرف

المجموع	يويخني ويقلل من قيمتي	يوجهني ويساعدني	الانضباط الاجتماعي الاستجابة لأوامر الرئيس	
			تكرارات	استجابة تامة
55	3	52	%	%
% 100	% 5.45	%94.54	%	%
7	6	1	تكرارات	الرفض التام
% 100	% 85.71	%14.28	%	%
10	9	1	تكرارات	المراوغة
%100	% 90	%10	%	%
72	18	54	تكرارات	المجموع
% 100	%25	% 75	%	%

من خلال نتائج الجدول اعلاه نجد ان نسبة 75% من المبحوثين صرحوا بأن المشرف عليهم يوجههم ويساعدهم، تقابلها نسبة 94.54% ممن يستجيبون استجابة تامة لأوامر المشرف، وهو يساعدهم ويوجههم، تليها نسبة 14.28% ممن يرفضون أوامر المشرف رفضا تاما. ومن جهة أخرى نجد أن نسبة 25% ممن يوجههم

المشرف ويقلل من قيمتهم، تدعمها نسبة 90% ممن يتعاملون مع أوامر المشرف بالمراوغة، وهو يقلل من شأنهم، تليها نسبة 85.71% يرفضون رفضا تاما أوامر المشرف.

يتضح من خلال التحليلي السوسولوجي لنتائج الجدول أن القيم الاجتماعية هي الموجه لسلوك الأفراد، فعندما يكون هناك انخفاض في الرضا المهني، يؤدي إلى سوء العلاقات بين الفاعلين في التنظيم خاصة عند تفاوت درجات الثقافة والتكوين، حيث تتغلب القيم التقليدية على ذهنيات العمال بما قد يصل إلى درجة التوتر ومنه ينتج انخفاض الرضا الوظيفي الذي يؤدي إلى نقص الدوافع والانجاز وانخفاض في الروح المعنوية.

الجدول رقم (14) يبين نمط الاشراف وعلاقته بإسناد المهام

المجموع	يويخني	يوجهني	نمط الاشراف	
			اسناد المهام الصعبة	
65	20	45	تكرارات	نعم
% 100	%30.8	%69.2	%	
7	3	4	تكرارات	لا
% 100	% 42.9	%57.1	%	
72	23	49	تكرارات	المجموع
% 100	%31.9	% 68.1	%	

من خلال نتائج الجدول (14) نجد ان نسبة 68.1% من المبحوثين قالوا بأن المشرف يوجههم ويساعدهم على أداء مهامهم، تدعمها نسبة 69.2% ممن صرحوا بأنه تسند إليهم مهام صعبة، تليها نسبة 57.1% ممن صرحوا بعدم إسناد المهام الصعبة لهم، تقابلها نسبة 31.9% ممن صرحوا بأن المشرف يعاملهم بقسوة، حيث يوجههم ويقلل من قيمتهم، تدعمها نسبة 42.9% ممن صرحوا بأنه لا تسند إليهم مهام صعبة، مما يدل على نمط

الإشراف، ولأن الفرد عندما يواجه مشكلة أو موقفاً معيناً، فإنه يتصرف وفقاً لثقافته، ومنه يمكن القول أن القيم الاجتماعية هي المحدد الأساس لنمط الإشراف والموجه للسلوك.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

انطلاقاً من تحليلنا للجداول الاحصائية التي سبق عرضها والمتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على:
يعد الانضباط الاجتماعي والأخلاقي الذي يتبناه الرئيس تجاه مرؤوسيه المحدد الأساس للإشراف عليهم.
أكد مجتمع البحث أن كلما كان النظام القيمي الاجتماعي للرئيس إيجابياً استطاع أفراد المجتمع تكييف أهدافهم مع أهداف التنظيم وتحقيق حاجاتهم، وهذا ما أكدته نتائج الجداول السابقة، حيث عندما كان الإشراف إيجابياً كان بمثابة المحدد لسلوكاتهم الإيجابية.

II. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة لمعرفة مدى تحقيق صدق هذه الفرضية وبيان حقيقة العلاقة بين المتغيرات وذلك من خلال التحليل الكمي والسوسيولوجي للنتائج، كما يتضمن هذا الفصل استنتاج جزئي أول خاص بالفرضية الجزئية الثالثة.

الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين قيم المشرف وتمثلات الأفراد اتجاه الوقت

المجموع	لا يهتمني في شيء	يجب احترامه	احترمه خوفا من المدير	التمثلات الاجتماعية	
				الانضباط الاجتماعي	
47	20	21	6	تكرارات	نعم
% 100	% 42.6	% 44.7	% 12.8	%	
25	13	8	4	تكرارات	لا
% 100	% 52	% 32	% 16	%	
72	33	29	10	تكرارات	المجموع
% 100	% 45.8	% 40.3	% 13.9	%	

من خلال نتائج الجدول (15) نجد أن نسبة 45.8 % ممن أفادوا بعدم اهتمامهم بالوقت، تدعمها نسبة 52 % لا يهتمون باحترام الوقت لأنهم لا يعاملون بعدل ومساواة من طرف رؤسائهم، تليها نسبة 42.6 % لا يهتمون بالوقت رغم معاملتهم بعدل ومساواة بينهم من طرف رؤسائهم، تقابلها نسبة 40.3 % من المبحوثين الذين أقرروا بوجوب احترام الوقت، تدعمها في ذلك نسبة 44.7 % ممن يعاملوا بعدل ومساواة من طرف رؤسائهم.

من هذه النتائج وعلى ضوءها نجد أن قيم الفاعلين تتأثر حسب علاقتهم بالسلطة، إلا أنه وحسب نتائج اهمال الوقت من أغلبية المبحوثين رغم اختلاف تعامل المشرف معهم له دلالة على تماسك الجماعات غير الرسمية، وهذا ما أكدته دراسات مدرسة العلاقات الإنسانية، بأن للجماعات غير الرسمية لها معاييرها وقيمها الخاصة بأداء العمل، ويؤثرون في بعضهم البعض، فالفرد يحرص على عضويته في الجماعة.

الجدول رقم (16) يمثل نمط العلاقة بين الزملاء وشعورهم اتجاه العمل

المجموع	أداء واجبي	أضغط على نفسي	الملل والضيق	ارتياح	تمثلات الموظفين	
					القيم الاجتماعية	أداؤهم
63	16	3	8	36	تكرارات	
% 100	% 25.4	% 4.8	% 12.7	% 57.1	%	
6	1	0	0	5	تكرارات	
% 100	% 16.7	% 0	% 0	% 83.3	%	
1	0	0	0	1	تكرارات	
% 100	% 0	% 0	% 0	% 100	%	
2	0	0	1	1	تكرارات	
% 100	% 0	% 0	% 50	% 50	%	الطبقة الاجتماعية
72	17	3	9	43	تكرارات	
% 100	% 23.6	% 4.2	% 12.5	% 59.7	%	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (16) يتبين أن الاتجاه العام يميل إلى نسبة 59.7 % من المبحوثين صرحوا بأنهم يشعرون بارتياح اتجاه أدائهم لعملهم، تدعمها نسبة 100 % ممن صرحوا بأن ارتياحهم في العمل إنما لمصلحة ذاتية يحققها العامل، تليها نسبة 83.3 % يشعرون بارتياح لأنهم يتعاملون مع من تربطهم قرابة، في حين أن نسبة 23.6 % يشعرون بالمسؤولية والالتزام اتجاه عملهم تدعمها نسبة 25.4 % ممن تربطهم علاقة تبادل الخبرات واكتساب الكفاءة، بينما نسبة 12.5 % يشعرون بالملل والضيق أثناء تأديتهم لعملهم، تدعمها نسبة 50 % ممن يختارون زملائهم حسب الطبقة الاجتماعية.

نستنتج مما سبق أن الفاعلين كلما تمكنوا من تحقيق أهدافهم سعوا إلى تحقيق أهداف التنظيم بارتياح، هذا ما أكده بارسونز في قوله إن الفاعل براغماتي يسعى لإشباع حاجاته وتحقيقه لأهدافه، مما يجعله يوجه سلوكه حسب

توقعاته للريح أو الخسارة في إطار عام من القيم الثقافية المشتركة، وهذا ما أكدته نتيجة الفاعلين الذين يتعاونون فيما بينهم حسب صلة القرابة، فهم يشعرون بارتياح في أدائهم لعملهم نتيجة المحابة التي تربطهم والاعتبارات الذاتية.

الجدول رقم (17) يبين نمط الاشراف وأثره على ثقافة احترام الوقت لدى العمال

المجموع	احترمه خوفا من المدير	لا يهمني في شيء	يجب احترام الوقت	تمثلات الموظفين الانضباط الاجتماعي	
				نعم	لا
54	0	0	54	تكرارات	
% 100	% 0	% 0	% 100	%	
18	1	1	16	تكرارات	لا
% 100	% 5.6	% 5.6	% 88.8	%	
72	1	1	70	تكرارات	المجموع
% 100	% 1.4	% 1.4	% 97.2	%	

من خلال نتائج الجدول رقم (17) نجد أن نسبة 97.2 % من المبحوثين صرحوا بأنه يجب احترام الوقت، تدعمها نسبة 100 % هم أنفسهم من يعاملهم رئيسهم بالعدل والمساواة فيما بينهم، تقبلها نسبة 1.4 % ممن قالوا بأنهم لا يهمهم احترام الوقت أو ممن يحترمونه خوفا من المدير، تدعمها في ذلك نسبة 5.6 % من الذين لا يعالهم المشرف لا بالعدل ولا بالمساواة.

من خلال هذه المعطيات نلاحظ أن معاملات الرئيس لها تأثير على قيم الرؤوسين بحيث كلما كان المشرف يتعامل بشكل إيجابي مع رؤوسيه كان التزامهم بقيم التنظيم أكثر، مثل احترام الوقت، وهذا ما نجده في نظام الجماعة الذي يتميز بالتبادل، وأن لكل نسق احتياجات أساسية يسعى إلى اشباعها ليصل إلى تعظيم أهداف التنظيم، وهذا ما نجده داخل التنظيم، حيث عندما يهتم هذا الأخير بأعضائه ويتعامل معهم ضمن العلاقات

الإنسانية فإنهم يقرون له بالولاء فيزيدوا من عطاءاتهم بما يزيد من نجاح المؤسسة واستمراريتها، أي الموازنة بين الواجبات والحقوق ليس في المجالات المادية فقط بل القيمة والمعنوية والروحية والاعتبارية. وعندما تعامل المشرف مع مرؤوسيه في إطار العلاقات الإنسانية كانت سلوكياتهم إيجابية حيث تم التزامهم بقيمة احترام الوقت. ومنه نجد أن تمثلات الأفراد تحدد ثقافة التنظيم كاحترام للوقت.

الجدول رقم (18) يبين تمثلات العمال في الانضباط في الوقت ومدى استجابتهم لأوامر الرئيس

المجموع	أحترمه خوفا من المدير	لا يهمني في شيء	يجب احترامه	تمثلات الموظفين	
				القيم الاجتماعية	
43	1	0	42	تكرارات	استجابة تامة
% 100	% 2.3	% 0	% 97.7	%	
2	0	1	1	تكرارات	الرفض التام
% 100	% 0	% 50	% 50	%	
4	1	1	2	تكرارات	المراوغة
% 100	% 25	% 25	% 50	%	
23	0	1	22	تكرارات	أخرى
% 100	% 0	% 4.3	% 95.7	%	
72	2	3	67	تكرارات	المجموع
% 100	% 2.8	% 4.1	% 93.1	%	

من خلال الجدول رقم (18) يتضح ان نسبة 93.1 % من المبحوثين صرحوا بوجود احترام الوقت، تدعمها نسبة 97.7 % ممن يستجيبون لأوامر الرئيس استجابة تامة، تليها نسبة 95.7 % استجابتهم لأوامر الرئيس تتأرجح بين الرفض والقبول حسب الوضعية النفسومهنية للمبحوث، بينما نسبة 4.1 % اقرت بإهمالها للوقت

تدعمها نسبة 50 % ممن لا يستجيبون لأوامر الرئيس، بينما فئة أخرى تحترم الوقت إلا عندما تكون رقابة المدير، تدعمها نسبة 25 % ممن يراوغون أوامر المشرف.

على ضوء هذه القراءة الإحصائية لنتائج هذا الجدول نجد أن ثقافة احترام الوقت تتأثر طرديا بعلاقة الرئيس بمروسيه، حيث أنه كلما كانت العلاقات الاجتماعية قوية، يؤدي ذلك إلى زيادة الدافعية لدى الأفراد وشعورهم بالانتماء وميولهم لثقافة المنظمة.

الجدول رقم (19) يمثل أثر العمل الجماعي أو الفردي على شعور الفاعل

المجموع	زاد احترام الجماعة	زادت ثقتي بنفسي	تمثلات الموظفين القيم الاجتماعية	
			فردى	تكرارات
60	47	13	تكرارات	فردى
% 100	% 78.3	% 21.7	%	%
12	8	4	تكرارات	جماعى
% 100	% 66.7	% 33.3	%	%
72	55	17	تكرارات	المجموع
% 100	% 76.4	% 23.6	%	%

من خلال نتائج الجدول رقم (19) نجد أن نسبة 76.4 % من المبحوثين زاد احترام الآخرين لهم أثناء تأديتهم لمهامهم تدعمها في ذلك نسبة 78.3 % ممن يعملون ضمن الجماعة، تليها نسبة 66.7 % ممن يعملون فرادى، تقابلها نسبة 23.6 % زادت ثققتهم بنفسمهم، تدعمها في ذلك نسبة 33.3 % ممن أفادوا بأنهم يعملون ضمن جماعات، تليها نسبة 21.7 % ممن صرحوا بأنهم يعملون فرادى.

على ضوء هذا نرى أن تمثلات العمال متفاوتة، حيث وكما أشرنا سابقا أن تمثلات الفاعلين الاجتماعيين ما هي إلا قيم اجتماعية تنشؤوا عليها من خلال وسائل التنشئة الاجتماعية، ومنه نجد أن تمثل العمال للمؤسسة مرتبط بتمثلهم للعمل وعلاقتهم بالآخرين، إذ نجد المجموعة التي زادها العمل ضمن الجماعة زادها ثقة بنفسها إنما تصورها لمحيط عملها وإدراكها له، وبالتالي وعيها بعملها، بحيث تدرك العمل ضمن الجماعة هو داعم للفرد لتجنب الأخطاء، وقد يعود هذا إلى ادراكها لوجودها في مؤسسة مركزية، بينما الفئة التي تعمل في إطار فردي وزادها احترام الآخرين إنما تمثلها للعمل الفردي هو الموجه لسلوكها، إذ نجد تصورها لهذا النمط هو تعبير لقيمها: العمل الفردي هو تعبير عن الكفاءة، دون الاعتبار إلى نتائج هذا العمل وما قد ينجر عنها من مخالفات والاعتبار إلى أنها مؤسسة مركزية تستدعي الالتزام أكثر.

الجدول رقم (20) يبين تأثير التعاون بين العمال على تمثلاتهم اتجاه نجاح المؤسسة

المجموع	أحافظ على مناصبي فقط	لا أبالي بالمؤسسة	تهمني المؤسسة	تمثلات الموظفين	
				القيم الاجتماعية	
56	29	2	38	تكرارات	واجب اجتماعي
% 100	% 42	% 2.9	% 55.1	%	
2	1	0	1	تكرارات	مجبر على ذلك
% 100	% 50	% 0	% 50	%	
1	1	0	0	تكرارات	طريقة للاندماج
% 100	% 100	% 0	% 0	%	
72	31	2	39	تكرارات	المجموع
% 100	% 43.1	% 2.8	% 54.2	%	

من خلا نتائج الجدول رقم (20) نلاحظ أن نسبة 54.2% من المبحوثين يهتمهم مستقبل أفضل للمؤسسة التي يعملون بها، تدعمها في هذا نسبة 55.1% ممن يفضلون التعاون في أداء عملهم ضمن الجماعة بأنه واجب

اجتماعي، تليها نسبة 50 % ممن يرون بأنهم مجبرون على التعاون، تقابلها نسبة 43.1 % ممن يهتمهم الحفاظ على منصب عملهم فقط، تدعمها نسبة 100 % ممن يرون بأن التعاون هو طريقة للاندماج في الجماعة أو المجتمع، تليها نسبة 50 % ممن أقروا بأنهم مجبرون على التعاون.

نستنتج من خلال النتائج السابقة أن تمثل العمال لاستمرارية المؤسسة مرتبط بعلاقتهم مع الجماعة، إذ نجد الفئة التي ترى أن العمل مع الجماعة هو واجب اجتماعي تهتم بنجاح المؤسسة، بينما الفئة التي لا تهتم بالتعاون ضمن الجماعة إنما تراها معيار قيمي لوجودها ضمنها، فهي تستجيب لقانون وجود الجماعة، وهو حتمية التفكير بعضهم في بعض والامتثال لقانون الجماعة.

الجدول رقم (21) يمثل مدى المشاركة في القضايا المهمة واتخاذ القرارات وما تمثله المؤسسة للعامل

المجموع	أحقق ذاتي	تكسبني مكانة	مصدر رزقي	تمثلات الموظفين	
				الانضباط الاجتماعي	
46	10	10	26	تكرارات	أبدي رأيي
% 100	% 21.7	% 21.7	% 56.5	%	
1	0	0	1	تكرارات	لا توجد فرصة
% 100	% 0	% 0	% 100	%	
25	5	5	15	تكرارات	لا يؤخذ بعين
% 100	% 20	% 20	% 60	%	الاعتبار
72	15	15	42	تكرارات	المجموع
% 100	% 20.8	% 20.8	% 58.3	%	

من خلال نتائج الجدول رقم (21) نجد أن نسبة 58.3 % من المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة مصدر رزق، تدعمها نسبة 100 % لا تعطى لهم فرصة إبداء الرأي، تليها نسبة 60 % لا تؤخذ آرائهم بعين الاعتبار، ثم

نسبة 56.5 % ممن تعطى لهم فرصة إبداء الرأي، ومن جهة أخرى نجد نسبة 20.8 % تكسبهم مكانة اجتماعية ويحققون ذاتهم، تدعمها في ذلك نسبة 21.7 % ممن يبدون رأيهم. على ضوء هذه النتائج وحسب تصريح الباحثين أن نمط الاشراف له تأثير على تمثل العمال اتجاه المؤسسة، إذ نجد الفئة التي كانت تعطى لها فرصة إبداء الرأي ترى في وجودها في المؤسسة اشباع لحاجاتها الاجتماعية وبالتالي المكانة الاجتماعية والتقدير وتأكيد الذات، والشهرة والرفع من قيمته، بينما المجموعة التي كان نمط الاشراف عليها غير إيجابي فكان تمثلها للمؤسسة على أنها مصدر رزق فقط، لأنه لم يحقق المنفعة الممكنة بتحقيق هدفه واشباع حاجاته الاجتماعية في تحقيق المكانة الاجتماعية.

الجدول رقم (22) يبين العلاقة بين نمط الاشراف وتمثلات العامل تجاه نجاح المؤسسة

المجموع	أقوم بواجبي	غير مستعد	بدل المزيد	تمثلات الموظفين	
				الانضباط الاجتماعي	
51	10	1	40	تكرارات	هناك عدالة
% 100	% 19.6	% 2	% 78.4	%	
2	5	1	15	تكرارات	تميز في المعاملة
% 100	% 23.8	% 4.8	% 71.4	%	
72	15	2	55	تكرارات	المجموع
% 100	% 20.8	% 2.8	% 76.4	%	

من خلال الجدول رقم (22) نجد أن 76.4 % من الباحثين صرحوا باستعدادهم لبدل المزيد من الجهد في العمل، تدعمها في ذلك نسبة 78.4 % ممن يعاملهم الرئيس بعدل ومساواة، تقابلها نسبة 20.8 % ممن قالوا بأنهم يقومون بواجبهم فقط وغير مستعدين لبدل المزيد الجهد اتجاه المؤسسة، تدعمها نسبة 23.8 % ممن يجدون تمييز في معاملة المشرف لهم.

نستنتج من خلال القراءة التحليلية للجدول السابق أن لنمط الاشراف تأثير على قيم العمل لدى الفاعلين الاجتماعيين، حيث أن سلوكهم الذي هو نتاج ثقافتهم الاجتماعية، فتصورهم لنمط الاشراف وريطه بملكية المؤسسة حدد سلوكهم السلي اتجاه المنظمة، فممارسة السلطة كبعد تنظيمي تحيد عن مسارها نظرا لخصوصيات ثقافية تتحكم في هؤلاء الفاعلين، فعدم العدل بينهم يعني بالضرورة في الموروث الثقافي أنه تسلط وهيمنة دون محاولة فهم حقائق الاشراف، وامتناع بعض المبحوثين عن الاجابة على الاقتراح الثالث في الاستمارة فيما يخص السؤال 27 وهو هل هناك تسلط واستعلاء من طرف الرئيس في تقييم ومعاملة مرؤوسيه، هذا يؤكد تمثل الفاعلين الاجتماعيين اتجاه الرئيس و ما يترتب عليه من مخالفات أو ما إلى ذلك.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة:

نخلص من خلال عرض وتحليل للنتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة أن تمثل العمال يؤثر على قيمهم التنظيمية وعلى نشاط المؤسسة إيجابيا أو سلبيا فمن خلال نمط الاشراف يحدد الفاعلون تماثلاتهم حسب قيمهم الراسخة في أذهانهم والتي يتصرفون وفقها، حتى وإن كان عكس الواقع والمنطق، وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول (17) الذي يبين تمثل الفاعلين الاجتماعيين حول المركزية، إذ أن أي مؤسسة خارج العاصمة ما هي إلا مؤسسة فرعية، ومنه يمكن القول بأن التمثلات الاجتماعية للعاملين في المنظومة المجتمعية المحدد الرئيس في جودة الثقافة التنظيمية.

النتائج العامة:

بناء على ما جاء في عرض وتحليل نتائج الجداول الخاصة بالفرضيات نجد أن العلاقات بين الأفراد في المنشأة الصناعية تركز على ما تفرضه المنشأة من علاقات رسمية في حدود المراكز المهنية وما تمليه اللوائح التنظيمية، إلا أن هذا لا يلغي العلاقات الشخصية أو التلقائية أي الجماعات غير الرسمية التي لها قيمها ومعاييرها الخاصة، تفرضها التنشئة الاجتماعية للأفراد التي يمرون بها، وتغرس فيهم ثقافة معينة، تمثل أنماط مشتركة بينهم بما تشمل عليه من موضوعات ومبادئ ومعان، توجه أفكارهم ومشاعرهم وتؤطر مواقفهم العامة ومعتقداتهم وأساليبهم في أداء أعمالهم، كما تنظم ما يجري بينهم من اتصال وتفاعل في المجتمع، هاته القيم التي لا يتخلون عنها عند التحاقهم بالمنظمة فتكون الموجه الأساس لسلوكهم، فهي تحدد شخصيتهم وهويتهم الثقافية والاجتماعية، وترجمها سلوكياتهم من خلال نمط الاشراف الذي يتبناه الرئيس اتجاه رؤوسيه تحدد قيمه الاجتماعية، هذه الأنماط من العلاقات تؤطر مواقف العمال العامة ومعتقداتهم وأساليبهم في أداء أعمالهم، والتي تؤدي إلى رسم تمثيلات الفاعلين الاجتماعيين داخل المنظمة، وهذه الأخيرة تتأثر بواقعهم المعاش وتحدد سلوكهم وفق ثقافة راسخة في الأذهان تجعلهم يتصرفون وفقها.

خاتمة :

من خلال موضوع دراستنا تبين أن للقيم الاجتماعية أهمية في توازن المجتمع وتوافقه وذلك على جميع المستويات كالأسرة والقبيلة والعشيرة والمؤسسة، فهي المحدد لطبيعة علاقة وتفاعل الأفراد، ومصدر سلطة تفرض الخضوع والامتثال ومنه الاحتفاظ بالمجتمع، وهذا ما يحدده مفهوم وخصائص القيم الاجتماعية ومصادرها ومعاييرها وتأثيرها على سلوك الأفراد، فالقيم الاجتماعية من الموضوعات التي اختلف الباحثون في تحديد مفهومها، باختلاف توجهاتهم وتخصصاتهم، كما تعتبر المكون للثقافة الاجتماعية للأفراد وتوجيه وصياغة سلوكياتهم، هذه الثقافة التي تتكون وحسب مفهومها من مكونات وخصائص معينة تتحدد من خلالها الثقافة التنظيمية بمستوياتها المختلفة.

وباعتبار القيم الاجتماعية مكتسبة فهي تنتقل من جيل لآخر عبر وسائط التنشئة الاجتماعية، كما تعتبر الاطار المرجعي للسلوك الانساني والتي تتحدد حسب المراكز الاجتماعية الموروثة، أو حسب قيم اجتماعية محلية يسودها المحاباة أو القرباة والمحسوبية ... وما إلى ذلك، وما ينتج عنها من سلوكيات وردود أفعال التي هي ترجمة لتمثلات تساعد الأفراد على رسم ما يحيط بهم في صور نمطية تتحدد من خلالها علاقاتهم لبعضهم البعض.

المراجع

قائمة المراجع

1. المصادر

أ. القرآن الكريم

2. المراجع باللغة العربية

أ. القواميس

1. ابكة هولتكرانس: قاموس مصطلحات الإثنولوجيا والفلكلور، ترجمة محمد الجوهري، حسن الشامي، دار الشامي، ط2، القاهرة، 1973.

ب. الكتب

1. ابن منظور: لسان العرب، دار الجيل، دار لسان العرب، بيروت، 1988.
2. احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة بيروت للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1984.
3. أحمد مصطفى خاطر: تنمية المجتمعات المحلية، نموذج المشاركة في إطار ثقافة المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الاسكندرية، مصر، 1999.
4. اعتماد علاّم: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1994.
5. الجلاد ماجد زكي: تعلم القيم وتعليمها، تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان 2007.
6. السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسات التنظيم، دار قطر بن الفحاء، ط4، قطر، 1986.
7. السيد عبد العاطي: علم اجتماع المعرفة، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الاسكندرية، 2003.
8. الربيع ميمون: نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980.
9. الزيود ماجد: الشباب والقيم في عالم متغير، د.ط، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
10. الهواري سيد: الإدارة : الأصول والأسس العامة للقرن ال 21 مكتبة عين شمس القاهرة : ، 2003.
11. بوفلاحة غيات: القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، سنة 1998.

المراجع

12. حسن السعاتي: تصميم البحوث الاجتماعية، نسق منهجي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت، لبنان، د.ط، 1982.
13. جمال الدين المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
14. حسين حریم: السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد الجماعات في منظمات الأعمال دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، بدون طبعة، سنة 2004.
15. خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
16. ريمون روية: فلسفة القيم، ترجمة عادل العوا، مطبعة جامعة دمشق، 1962.
17. زكرياء عبد العزيز: التلفزيون والقيم الاجتماعية للشباب المراهقين، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، مصر، 2002.
18. سعد غالب ياسين: الإدارة الإستراتيجية، دار البازوري، مصر، 1998.
19. صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة، ط1، دار المسيرة للنشر، عمان، 1988.
20. عاطف وصفي وآخرون: دراسات في علم الاجتماع والأنتروبولوجيا، دار المعارف، القاهرة، 1975.
21. عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، العدد 169، 2000.
22. عبدالله عقله مجلي الخزاولة: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الادارة التربوية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
23. عبدالله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1998.
24. عثمان حسن عثمان: دور ثقافة المنظمة في تحقيق النجاح والتميز، بحث لم ينشر، 2005.
25. علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، د س.
26. علي خليل مصطفى أبو العينين: القيم الاسلامية والتربية، ط1، مكتبة إبراهيم علي، المدينة المنورة، 1988.
27. علي عبد الرزاق جلبي: دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.
28. علي عبد الرزاق جلبي وآخرون: البحث العلمي الاجتماعي، لغته، مداخله، مناهجه، طرائقه، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003.

المراجع

29. علي محمود إسلام الفار: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، ط2، القاهرة، 1985.
30. غريب سيد أحمد: علم الاجتماع الريفي، جامعة الاسكندرية، مصر، 1998.
31. فضيل دليو: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1999.
32. كمال التابعي: الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، دار المعارف، مصر، 1985.
33. مجد الدين خمش: علم الاجتماع، الموضوع والمنهج، دار مجد لاوي للنشر، عمان، الأردن، 1999.
34. محمد اعبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، عمان، الأردن، 1999.
35. محمد الجوهري وآخرون: ميادين علم الاجتماع، دار المعارف، ط5، القاهرة، 1980.
36. محمد السيد محمد: المسؤولية الاعلامية في الاسلام، ط1، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1983.
37. محمود العميان: السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل للنشر، 2002.
38. محمد عارف: تالكوت بارسونز، رائد الوظيفة المعاصرة في علم الاجتماع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1982.
39. محمد قاسم القريوبي: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر، ط1، 2000.
40. محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2002.
41. محمود فؤاد حجازي: البناء الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1997.
42. منى كشيك، القيم الغائبة في الاعلام، د.ط، دار فرحة للنشر والتوزيع، 2003.
43. نبيل توفيق السمالوطي: المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع، دار الشروق، ط1، جدة، العربية السعودية، 1985.
44. نعيمة عباس الخفاجي: ثقافة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، سنة 2009، بدون طبعة.
45. نورهان منير حسن فهمي: القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998.
46. وليام جي أوشي: النموذج الياباني في الإدارة نظرية Z، ترجمة حسن محمد يس، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2003.

ج. الأطروحات والرسائل

47. الشلوي حمد فرحان: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية، رسالة ماجستير (دراسة غير منشورة)، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2005.
48. العقبي الأزهر: القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على سلوك العاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بيسكرة، رسالة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري. قسنطينة، 2009.
49. صالح بن سعد المرع: القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية (دراسة ميدانية مقارنة على المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني)، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2008.
50. علي عبد الله: أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية، حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 1999، بحث لم ينشر.
51. ماجد الغامدي: الثقافة التنظيمية السائدة في الكليات التقنية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، دراسة ميدانية على الكلية التقنية بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة التربوية والتخطيط، الكلية التربوية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008.
52. مراد زعيمي: نظرية العلوم الاجتماعية، رؤية اسلامية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 1997.
53. مصطفى الباهي: القيم وتأثيرها على المؤسسة، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 1996.
54. منصور أبوبكر: إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الاسكندرية، مصر، 2008.
- د. المجلات
55. بن عيسى محمد المهدي: مقارنة سوسيولوجية لتحليل أزمة التنظيم الصناعي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي بورقلة العدد رقم 1981، سنة 2004.

هـ. مواقع الأنترنت

56. اسماعيل عبد الفتاح الكافي: القيم السياسية في الاسلام، نسخة الكترونية، 2005.

3. المراجع باللغة الفرنسية

أ. القواميس

57. Le petit Larousse, Presse direction, Brunorohmer bernard willerval, 1987.

58. Le Robert, dictionnaire de Sociologie, Edition du Seuil, paris; 1999.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان: القيم الاجتماعية المحلية وأثرها على الثقافة التنظيمية للعاملين
دراسة ميدانية بالمديرية العامة لشركة كهرباء وطاقات متجددة بولاية غرداية

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تحية طيبة وبعد: يشرفنا وفي اطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي صممت من أجل جمع البيانات الضرورية للدراسة الميدانية
حول تأثير القيم المحلية على الثقافة التنظيمية بالمديرية العامة للشركة، من أجل ذلك نرجوا منكم
التكرم بملى هذه الاستمارة، كما نعلمكم بأن هذه البيانات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي
و فقط شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا.

• المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن:
3. الحالة المدنية: أعزب {ة} متزوج {ة} مطلق {ة}
4. الأقدمية في العمل:
5. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
6. مقر السكن: دائرة العمل البلديات التابعة
- مناطق أخرى، أذكرها.....
7. هل وجود في مؤسسة مركزية كان: صدفة من أجل تحقيق طموحات معينة

• المحور الثاني: القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتعاون بين الموظفين

8. هل تعتمد في عملك على الأداء: الفردي الجماعي
9. ما هي الفئة التي تتعامل معها أكثر؟: من هم في سنك
- الأكثر منك سناً
- الأقل منك سناً
- في كل الأحوال لماذا؟.....
10. هل ترى أن العمل الفردي يؤدي إلى: الاعتماد على النفس في العمل وتحمل المسؤولية إبراز جهودات الفرد الخاصة
- المنافسة لإبراز التمايز بين الأفراد يباعد بين الأفراد ويزيد اختلاف وجهات النظر

11. هل ترى أن العمل الجماعي يؤدي إلى:

- التساوي في تحمل المسؤولية في الأعمال المنجزة
- الاتكالية في إنجاز الأعمال
- يزيد التقارب والتكافل بين العمال
- تبادل الخبرات

12. ما هو موقفك من التعاون في العمل:

- واجب اجتماعي يجب القيام به
- مجبر على ذلك
- طريقة للاندماج والتكيف مع الجماعة

..... في كل الأحوال لماذا؟

- 13. ما هي أسس علاقتك بزملائك في العمل: التعاون
- تبادل المنفعة
- الصداقة
- الاحترام

14. على أي أساس تختار زملائك الذين تتعاون معهم:

- القرباة والجيرة
- أدائهم في العمل
- الطبقة الاجتماعية
- المصلحة الشخصية

15. في حالة اختلاف وجهات النظر بينك وبين زملائك بخصوص الأعمال وطرق إنجازها، هل

هذا يؤدي إلى: مقاطعة الجماعة والانفصال عنها

محاولة تقريب وجهات النظر للوصول إلى حل وسط

16. هل في حالة وقوعك في مشكل تستشير:

أصدقاؤك في العمل

أقاربك في العمل

رئيسك المباشر

رئيس الوحدة

17. هل استجابتك لأوامر الرئيس: استجابة تامة

الرفض التام

المراوغة

.....أخرى

18. هل عملك في مؤسسة مركزية: يكسبك مكانة اجتماعية أكثر

يزيد ثقتك بنفسك

لا فرق في ذلك

• المحور الثالث: الانضباط الاجتماعي والأخلاقي للرئيس وعلاقته بالإشراف على المرؤوسين

19. كيف هي العلاقة التي تربطك بمسؤولك المباشر :

<input type="checkbox"/>	جيدة	<input type="checkbox"/>	حسنة
<input type="checkbox"/>	سيئة	<input type="checkbox"/>	سيئة جداً

..... في كل الأحوال لماذا؟

20. هل توكل إليك بعض المهام ذات المسؤولية الصعبة؟:

<input type="checkbox"/>	نعم	<input type="checkbox"/>	لا
--------------------------	-----	--------------------------	----

21. هل تعطى لك فرصة المشاركة في مناقشة القضايا المهمة الخاصة بالعمل وفي اتخاذ القرارات؟:

<input type="checkbox"/>	أبدي رأبي وأشارك في اتخاذ القرار
<input type="checkbox"/>	لا توجد فرصة لإبداء الرأي واتخاذ القرار
<input type="checkbox"/>	أبدي رأبي ظاهرياً (لا يؤخذ بعين الاعتبار)

22. هل يتعامل الرئيس مع مرؤوسيه بالعدل والمساوات بين العمال؟:

<input type="checkbox"/>	نعم	<input type="checkbox"/>	لا
--------------------------	-----	--------------------------	----

23. عند قيامك بعملك هل تشعر أن هناك: نوع من الحرية

<input type="checkbox"/>	مراقبة صارمة
<input type="checkbox"/>	تدخل واضح في عملي

24. عند خطأك في العمل، كيف يتعامل معك المشرف؟:

- يوجهني ويساعدني على إنجاز العمل بشكل جيد
- يوبخني ويقلل من قيمتي

25. هل ترى أن رئيسك يتعامل مع مرؤوسيه بالتساوي والمعاملة العادلة؟:

- نعم لا

26. كيف يتصرف معك رئيسك عند صدور مخالفة من طرفك:

- يستفسر عن أسباب المخالفة ويدعمني لتصحيح الوضع
- يطبق القانون بصرامة ودون تردد
- يعطيني فرصة لتجاوز الخطأ

27. هل يقدم الرئيس بعض المحفزات لمرؤوسيه؟: نعم لا

- إذا كان نعم، ما نوعها: مادية معنوية

28. عند تقييم الرئيس لأعمال مرؤوسيه هل: هناك عدالة واحترام في المعاملة

هناك تمييز في المعاملة

هناك تسلط واستعلاء في المعاملة

29. هل يشارك الرئيس مرؤوسيه في بعض النشاطات خارج المؤسسة؟:

- نعم لا

إذا كان نعم، ما نوعها: رياضية ترفيهية ثقافية

اجتماعية سياسية

30. عند مواجهتك أي مشكل هل باستطاعتك الاتصال بالرئيس مباشرة؟:

نعم لا

في حالة الإجابة بلا، كيف تتصل برئيسك؟

عن طريق المشرف

عن طريق المختص بالاتصال

عن طريق جماعة الأصدقاء

• المحور الرابع: تمثلات الموظفين داخل المؤسسة وتأثيرها على الثقافة التنظيمية

31. ماذا تمثل لك مؤسستك؟ مصدر رزقي

تكسبني مكانة اجتماعية

أحقق فيها ذاتي وأطورها

32. ما هو شعورك تجاه عملك:

أشعر بارتياح ورغبة أشعر بالملل والضيق

أضغط على نفسي لأداء عملي أشعر أنني ذاهب لأداء واجبي

33. لو كنت في مؤسسة فرعية من مؤسستك الأم، هل تشعر بنفس الشعور تجاه عملك؟

نعم لا

لماذا؟.....

34. ما هو موقفك من نجاح مؤسستك؟

- يهمني كثيرا مستقبلا أفضل للمؤسسة
- لا أباي بنجاح أو فشل هذه المؤسسة
- ما يهمني هو المحافظة على منصب عملي فقط

35. ماذا اكتسبت من مؤسستك بعد اشتغالك بها؟ زادت ثقتي بنفسي

زاد احترام الآخرين لي

-هل يعود سبب ذلك إلى: طبيعة المؤسسة كونها مركزية طبيعة العمل

36. هل طبيعة المؤسسة تفرض عليك: بدل المزيد من الجهد في العمل

ليس لدي أي استعداد لبدل المزيد من الجهود

أقوم بواجبي الضروري فقط

37. ماذا يعني لك الانضباط في الوقت: يجب احترامه

لا يهمني في شيء

أحترمه خوفاً من المدير

الهيكل التنظيمي



Les Paramètres RH

Effectifs Siège :

	Hommes	Femmes	Total
Cadres	103	14	117
Maîtrise	26	08	34
Exécution	07	02	09
Total	136	24	160

Plan Recrutement 2019 :

Entités	Cadres	Maîtrise	Exécution	Total
Siège DG	07	04	00	11
UPSE	03	32	10	45
UPSO	28	68	22	118
Total	38	104	32	174

Formation :

	Technique	Gestion	Total
Formation professionnelle Spécialisé	248	02	250
Perfectionnement professionnel	272	209	481
Total	520	211	731

