

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة أحمد دراية - أدرار-



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية  
قسم العلوم الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات والمناجمت والاتصال

## تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري

(دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بأدرار)

رسالة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص: المنظمات والمناجمت والاتصال

إشراف:

إعداد الطالبة:

أ/د لعلى بوكميش 

كهم بن عثمان أم الخير

### لجنة المناقشة

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
01	أ.د/الهاشي مقراني	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر (02)	رئيسا
02	أ.د/لعلى بوكميش	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفا ومقررا
03	د/عبد القادر خريبش	أستاذ محاضر -أ-	جامعة البليدة	عضوا ومناقشا

السنة الجامعية: 2015-2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي

وَنُصُوحِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي

لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ لَا شَرِيكَ

لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا

أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ .

الآية 162 - 163 سورة الأنعام.

\*إهداء\*

أهدي هذا العمل

إلى كل مقدّر لأهمية العلم عاملا على رفعه فوق

الرؤوس.....

إلى كل مقدّر للجهد غير عابث بها.....

\*\*\*\*\*

إلى كل من يؤمن بأن الطموح ليس له حدود...

إلى من صاغوا لنا من علمهم حروفا ومن فكرهم

منارة تنير لنا طريق العلم والنجاح.

\*\*\*\*\*

إلى كل من رعاني واهتم لريقي ورفعتي:

(أبي، أمي، أساتذتي)

أهدي هذا العمل إلى زوجي وإخوتي.

**\*\*إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل\*\***



زم الخير

## \* شكر وتقدير \*

رجال لهم علينا من الفضل ودياناً وأبحراً جعلنا نتيه في شكل

شكرهم أيكون شعراً أم نثراً

نقول لهم حييتم وطبتم إن رضيتم به شكراً رغبتنا في ملء الصفحة

امتنانا لكم مع أننا نشك

في أن يكفي لذلك ملء الصفحة حبراً

من خلال هذه الأسطر أوجه شكري إلى الذي انحنى بشموخه تواضعاً لتحمل عناء الإشراف علي.

إلى الفاعل الذي لا يكل ولا يمل إلى المشرف الأستاذ الدكتور \*لعلى بوكميش\*

الذي حوانا طول مدة الإشراف فلم يبخل علينا بتوجيهاته المتواصلة

ولا بنصائحه الممزوجة بالرفق والاحترام وكذا الصبر معنا على مشاق العمل

فكان نعم المشرف الصبور المهتم.

لا ننسى في شكرنا هذا الدكتور \*رضا نعيجة\* الذي لم يبخل علينا بتوضيحاته ولا بتصويباته.

كما نوجه شكرنا أيضاً لكل من ساعدنا في اجتياز صعوبة المرحلة الميدانية

وبالأخص كنيز عبد الرحمان، بن مشيش فاطيمة،

وكل عمال وعاملات مديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام

والاتصال بأدرار



## فهرس المحتويات

الصفحة	عنوان الموضوع	الرقم
		فهرس الموضوعات
		فهرس المختصرات
		فهرس الأشكال
		فهرس الرسوم البيانية
		ملخص الدراسة
		مقدمة
<b>الفصل الأول: موضوع الدراسة</b>		
02	إشكالية الدراسة	1
05	تساؤلات وفرضيات الدراسة	2
06	أسباب اختيار موضوع الدراسة	3
07	أهمية موضوع الدراسة	4
08	أهداف الدراسة	5
08	مفاهيم الدراسة	6
09	نموذج الدراسة	7
11	الدراسات السابقة	8
20	صعوبات الدراسة	9
<b>الفصل الثاني: القيم الاجتماعية</b>		
<b>ولا: ماهية القيم الاجتماعية</b>		
22	مفهوم القيم الاجتماعية	1
31	خصائص القيم الاجتماعية	2
33	تصنيفات القيم الاجتماعية	3

38	أهمية القيم الاجتماعية	4
ثانيا: القيم الاجتماعية في الفكر السوسيولوجي		
40	المحددات الاجتماعية لاكتساب القيم الاجتماعية	1
45	التدرج الهرمي للقيم الاجتماعية (النسق القيمي)	2
50	الاتجاهات الفكرية المفسرة للقيم الاجتماعية	3
58	نماذج من الأطروحات السوسيولوجية للقيم الاجتماعية	4
الفصل الثالث: الفعل الاجتماعي والفعل التنظيمي		
أولا: ماهية الفعل الاجتماعي		
70	تعريف الفعل الاجتماعي	1
76	مكونات و أنساق الفعل الاجتماعي	2
83	نماذج من الأطروحات حول الفعل الاجتماعي	3
ثانيا: الفعل التنظيمي والنظريات المفسرة له (ماكس فيبر، تالكوت بارسونز، ميشال كروزي)		
92	تعريف الفعل التنظيمي	1
95	أهمية الفعل التنظيمي	2
96	الفعل التنظيمي هو فعل عقلاني (ماكس فيبر)	3
100	الفعل التنظيمي هو فعل نسقي (تالكوت بارسونز)	4
102	الفعل التنظيمي هو موقف استراتيجي من طرف الفاعل ميشال كروزي فريد بارغ	5
الفصل الرابع: القيم والفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية		
أولا: الخصائص القيمة للمؤسسة الجزائرية وانعكاسها على أفعال العمال		
111	المحيط الاجتماعي والثقافي للمؤسسة الجزائرية	1
115	العوامل المكونة للنسق القيمي للعامل الجزائري	2
117	التناقض القيمي في المؤسسة الجزائرية	3
119	انعكاسات التناقض القيمي على أفعال العمال	4
ثانيا: نماذج من الدراسات المفسرة للقيم والفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية		

124	الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج لاستثمار رأسمال العلاقات الاجتماعية (أحمد هني)	1
127	الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج لغياب هوية في العمل (سعيد شيخي علي الكنز)	2
129	الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو إعادة إنتاج لقيم المجتمع (الجيلالي الياس، سعيد اعمر)	3
131	الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج للممارسات السلطوية والزيونية (محمد المهدي بن عيسى)	4
<b>الفصل الخامس: الإجراءات الميدانية للدراسة ووصف مجتمع البحث</b>		
<b>أولاً: الإجراءات الميدانية للدراسة</b>		
135	مجالات الدراسة	1
141	منهج الدراسة	2
141	أدوات جمع البيانات	3
144	أساليب معالجة وتحليل البيانات.	4
<b>ثانياً: الخصائص الشخصية و السوسيوثقافية لمجتمع الدراسة</b>		
145	الخصائص الشخصية	1
148	الأصل الاجتماعي	2
154	المستوى الثقافي	3
155	المستوى المهني	4
<b>الفصل السادس: القيم الاجتماعية الموجهة لاختيارات الفعل التنظيمي</b>		
<b>أولاً: التفسير القيمي للعلاقات المهنية والانضباط في العمل.</b>		

164	الانضباط في العمل (بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية).	1
174	القيم الاجتماعية و العلاقات المهنية.	2
<b>ثانياً: رؤية سوسيو تنظيمية لإجراءات العمل والمشاكل المهنية</b>		
185	تمثل العامل لقيم إجراءات العمل.	1
195	مواقف العمال اتجاه المشاكل المهنية	2
201	الاستنتاجات العامة	
206	خاتمة	
207	قائمة المصادر والمراجع	
<b>الملاحق</b>		

### فهرس المختصرات

الرمز	معناه
ط	الطبعة
ب ص	بدون صفحات
ب ت	بدون تاريخ
ب د	بدون دار نشر
ب ب ن	بدون بلد النشر
غ م	غير منشورة

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
10	نمذج الدراسة	1
79	رسم توضيحي لمكونات الفعل الاجتماعي	2
104	آلية الفعل حسب التصور الاستراتيجي للفاعل	3
117	العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل الجزائري	4
151	الطبقات الاجتماعية في المجتمع المحلي بأدرار	5
173	العوامل المساهمة في الحد من انضباط العمال	6
184	القيم المؤثرة على العلاقات المهنية داخل المؤسسة	7
194	تأثير الروابط الضعيفة على التوظيف في المؤسسة	8
200	دور الوساطة في حل المشاكل المهنية للعمال	9

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
18	مقارنة بين الدراسات السابقة وموضوع الدراسة	1
82	التدرج السبرنطريقي والنسق العام للفعل	2
145	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس	3
146	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن	4
147	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية	5
148	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة الأسرة	6
150	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الطبقة الاجتماعية	7
152	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة	8

153	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مكان النشأة	9
154	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	10
156	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات المهنية	11
157	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقدمية في المؤسسة	12
158	ممارسة الباحثين نشاط آخر قبل الالتحاق بالمؤسسة	13
158	نوع النشاط الممارس من طرف الباحثين	14
159	ممارسة النشاط الموازي لأفراد مجتمع البحث	15
161	نشاط أسر الباحثين	16
164	أسباب الغياب عن العمل لدى الفئات المهنية	17
165	الأوقات التي يكثر فيها غيابات العمال	18
167	الطرق التي يعتمد عليها العمال في إشعار الإدارة بالتغيب	19
168	طرق إمضاء أوقات العمل في المؤسسة	20
169	مغادرة مكان العمل	21
170	أسباب مغادرة العمال أماكن العمل	22
171	تفسير الباحثين لعدم الانضباط في العمل	23
174	العلاقة بين الفئات المهنية والأفراد المفضلون عند العمال	24
175	العلاقة بين مكان النشأة ووجود تمييز بين العمال	25
176	رأي الفئات المهنية في تفضيل بعض العمال من طرف الإدارة	26
177	الفئات المفضلة عند الإدارة	27
178	رأي الطبقات الاجتماعية في تفضيل بعض العمال من طرف الإدارة	28
179	المسؤول المفضل عند مختلف الفئات المهنية	29
180	تأثير الطبقة الاجتماعية للمسؤول على تنفيذ الأوامر من طرف العمال	30
181	علاقة العمال بالمؤسسة	31
182	الشيء المهم في المؤسسة بالنسبة للعمال	32
186	طرق التوظيف في المؤسسة	33

187	طرق الاتصال بالمسؤول	34
189	طرق الترقية المعتمدة في المؤسسة	35
190	الطرق التي يتبعها العمال للحصول على ترقية	36
191	تطبيق العقاب في المؤسسة	37
191	الفئات التي تستثنى من العقاب	38
196	طرق حل العمال للمشاكل	39
197	أشكال الوساطات(الرأسمال الاجتماعي) التي يلجأ لها العمال	40
198	تصور العمال لطرق حل المشاكل في المؤسسة	41

### فهرس الرسوم البيانية

الصفحة	عنوان الرسم البياني	الرقم
146	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس	1
147	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن	2
148	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية	3
149	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة العائلة	4
151	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الطبقة الاجتماعية	5
153	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة	6
154	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مكان النشأة	7
155	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	8
156	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات المهنية	9
157	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقدمية في المؤسسة	10
160	ممارسة أفراد مجتمع الدراسة نشاط موازي	11
162	نشاط أسر المبحوثين	12

## ملخص الدراسة

دراستنا هاته دراسة وصفية تحليلي،هدفت إلى الكشف عن تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي، حيث عملنا على الربط بين القيم الاجتماعية وانضباط العمال في العمل ومدى تأثر العلاقات المهنية بهذه القيم. وكذا تم الربط بين القيم الاجتماعية وإجراءات العمل والمشاكل المهنية لمعرفة مدى تأثرها بالقيم السائدة في المجتمع، هذا الربط شكل افتراضات الدراسة المسقطة على ميدان مديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بادرار هذا الأخير الذي له خصوصيته السوسيوثقافية التي من شأنها إعطاء منحنى خاص لنتائج الدراسة.

قد وظف لإجراء هذه الدراسة المنهج الوصفي وتقنيتي الاستمارة مدعمة بالملاحظة بالمشاركة، الموزعة على أفراد مجتمع البحث عن طريق المسح الشامل حيث تم الحصول على 52 استمارة ممثلة لأفراد مجتمع البحث. وبعد إجراء العمليات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS والحصول على الجداول التكرارية التي تم تحليلها إحصائيا وسوسولوجيا. تم التوصل في الأخير إلى إجابة على السؤال المحوري للدراسة أين تم التأكد من وجود تأثير للقيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العمال بالمؤسسة محل الدراسة.

حيث نجد المعطى السوسيوثقافي يلعب دورا أساسيا في المؤسسة، فالقيم الاجتماعية (ثقافية أخلاقية، اقتصادية، ...) تشكل معطى حقيقي في مجتمعنا الجزائري، فهي تدخل كل مجالات الحياة، وتشكل عائقا تنظيميا لتكريس الثقافة التنظيمية العقلانية التي تعتبر الرهان الحقيقي لنجاح المؤسسات.

### Abstract

Our study is a descriptive analytical study, aimed to detect the effect of social values on organisationnel act, where we worked on the link between social values and discipline of workers at work and the impact of professional relations to these values. As well as the link between social values, work procedures and Professional problems to see how affected the society prevailing values, this linkage form of the projected study assumptions on post Directorate for information and communication technologies field in Adrar, this latter who has Socio-cultural privacy that would give a special turn to the results of the study.

It has been recruited to conduct this study the descriptive approach and two form techniques supported with shared note to take part, distributed to the research community members through a comprehensive survey which was obtained on 52 forms represented them. After conducting operations using SPSS statistical software and get the frequency tables that have been statistically and sociologically analyzed. It was reached in the last to answer the central question of the study where it was ascertained the existence of the influence of social values on organizational act of workers in institution under study.

Where we find Socio-cultural given plays a key role in the organization, where social values (cultural, moral, economic, ...) pose a real given in the Algerian society, they enter all areas of life, and are an

organizationally impediment to devote rational organizational culture, which is the real bet for the success of enterprises.

### **Résumé**

Notre étude est une l'étude analytique de ces circonstances descriptive, visant à détecter l'effet des valeurs sociales sur loi organique, où nous avons travaillé sur le lien entre les valeurs sociales et la discipline des travailleurs au travail et l'impact des relations professionnelles à ces valeurs. Aussi bien que le lien entre les valeurs sociales et les procédures de travail et des problèmes professionnels pour voir comment affecté les valeurs dominantes dans la société, cette forme de liaison des hypothèses d'étude projetés sur la direction des postes et technologies de l'information et la communication

d'Adrar qui une intimité a socio culturel qui donnerait une tournure particulière aux résultats de l'étude. Embauché pour mener cette étude approche descriptive et la forme de la note technique soutenu pour prendre part, distribué aux membres de la communauté de la recherche à travers une vaste enquête qui a été obtenu sur 52 représenté une forme aux membres de la communauté des chercheurs. Après avoir mené des opérations en utilisant le logiciel statistique SPSS et obtenir les tableaux de fréquences qui ont été statistiquement analysées et sociologie.

Dernièrement et pour répondre à la question centrale de l'étude où il a été constaté l'existence de l'influence des valeurs sociales sur loi organique en institution des travailleurs à l'étude.

Où nous trouvons le donné socio culturel joue un rôle clé dans l'organisation, les valeurs sociales (culturel, moral, économique, ...) pose un véritable donné dans la société algérienne, ils entrent dans tous les domaines de la vie, et sont un obstacle, qui consacrent effectivement la culture organisationnelle rationnelle qui est le vrai pari pour le succès des entreprises.

## مقدمة

ليس من اليسر تحليل السلوك الإنساني وأنماط الفعل التي يمارسها الإنسان بمعزل عن السياق الاجتماعي الذي ينتجها، فالفرد جزء من التنظيم الذي يحيط به، ولا يمكن عزله عنه، لا من حيث العوامل المؤثرة في سلوكه ولا من حيث الآثار المترتبة على هذا السلوك. وعليه لا يمكن فهم السلوك الاجتماعي والإنساني بمعزل عن التنظيم الاجتماعي والبيئة المحيطة بالفاعلين.

ولما كان الأفراد يحملون في ذواتهم مشاعر متضاربة، مشاعر تشدهم إلى تشكيلاتهم التقليدية التي تعد بالنسبة إليهم هي الأساس، ومشاعر الانتماء إلى المؤسسة الحديثة مدفوعين إلى التعامل معها بوجهة من الوجوه. لذلك باتت المنظومة الثقافية والقيم والمعايير المحددة لأنماط السلوك تحمل نموذجين من المنظومات النموذج الذي تقتضيه طبيعة العمل بالمؤسسة، والنموذج الذي يشكل الإطار المرجعي لكل عامل في إطار التنظيم.

في هذا السياق تكمن أهمية موضوع الدراسة والذي يحاول الكشف عن ارتباط القيم بنماذج من الأفعال التنظيمية، في محاولة لإبراز تأثير النسق القيمي للبناء الاجتماعي على نسق المؤسسة وما يعكسه هذا التأثير على أفعال العمال داخل التنظيمات، مما يحدد طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة والعلاقات بين العمال ومسؤوليهم في المواقف المهنية.

وقد جاء هذه الدراسة في سياق الدراسات السوسولوجية التي تتخذ من النظرية النسقية مدخلا لتحليل ومعالجة الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، وقد تم وسمها بـ "تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري"

وقد انطلقنا في دراستنا للبحث عن الموجهات أو الأطر المرجعية للفعل الاجتماعي حتى نفهم ونحدد طبيعة ومضمون النسق الثقافي والقيمي الذي يلعب الدور المحدد أو الموجه للسلوكات والأفعال والتفاعلات الاجتماعية التي تتم داخل هذه المؤسسة.

ولإتمام ذلك تساق الدراسة في شقين أساسيين هما الجانب النظري والجانب الميداني في تراتبية فصول تبدأ بإطار منهجي تمثل في إشكالية البحث، وفرضيات الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع، وأهداف الدراسة وأهمية الموضوع، والتطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية في الدراسة ثم شرح بعض الدراسات السابقة، وقد تم وضع هذا كله في الفصل الأول.

كذلك انطلقت هذه الدراسة من إطار نظري جاء في ثلاث فصول هي الفصل الثاني والثالث والرابع والخامس. حيث تناول الفصل الثاني القيم الاجتماعية وقد قسم إلى جزئين، الجزء الأول تناولنا فيه ماهية القيم الاجتماعية حيث تضمن مفهوم القيم الاجتماعية وخصائصها بالإضافة إلى التصنيف والأهمية .

أما الجزء الثاني عالجنا فيه القيم الاجتماعية في الفكر السوسيولوجي، إذ تضمن المحددات الاجتماعية لاكتساب القيم الاجتماعية والتدرج الهرمي للقيم. هذا إضافة إلى الاتجاهات الفكرية المفسرة للقيم، وللتعمق أكثر في الاتجاه الاجتماعي أبرزنا نماذج من الأطروحات السوسيولوجية لأهم رواده.

في الفصل الثالث قمنا بدراسة الفعل الاجتماعي والفعل التنظيمي، تطرقنا في الجزء الأول إلى ماهية الفعل الاجتماعي فتضمن التعريف به وبمكوناته وأنساقه بالإضافة إلى نماذج من الأطروحات حول الفعل الاجتماعي.

أما الجزء الثاني فتطرقنا فيه إلى الفعل التنظيمي وأهميته، ثم تم شرح أهم النظريات المفسرة له (ماكس فيبر، تالكوت بارسونز، ميشال كروزى وفريد بارغ).

في الفصل الرابع خصصناه للقيم الاجتماعية والفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، فحددنا الخصائص القيمة للمؤسسة الجزائرية وانعكاسها على أفعال العمال. ثم أبرزنا نماذج من الدراسات المفسرة للقيم الاجتماعية والفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية لكل من (أحمد هني، سعيد شيخي، علي الكنز، الجيلالي اليابس، سعيد اعمر ومحمد المهدي بن عيسى).

وبعد هذا الإطار النظري تناولنا الفصل الخامس المتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وخصائص مجتمع البحث، حيث تم تحديد مجالات الدراسة، المنهج والأدوات المستخدمة فيها. كما حددنا مجتمع الدراسة أين تم استخدام المسح الشامل لأفراده وهذا بمديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بأدرار. وقد تم استخدام المنهج الوصفي وهذا بتطبيق تقنية الاستمارة مدعمة بالملاحظة بالمشاركة. أما الجزء الثاني من هذا الفصل خصص لعرض الخصائص الشخصية والسوسيو ثقافية لمجتمع الدراسة.

الفصل السادس بعنوان القيم الاجتماعية الموجهة لاختيارات الفعل التنظيمي بمديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بأدرار، خصص لمناقشة وتفسير البيانات الخاصة بالفرضيات المدرجة في التفسير القيمي للعلاقات المهنية والانضباط في العمل، رؤية سوسيو تنظيمية لإجراءات العمل والمشاكل المهنية. ليتم في آخر هذا الفصل الحديث عن نتائج الدراسة وذلك بمناقشتها لتقديم تفسيرات نهائية في ضوء فرضيات الدراسة وكذا في ضوء الدراسات السابقة الموظفة في هذا البحث.

كما حاولت الباحثة في دراستها هذه التعريف ببعض المصطلحات والألفاظ التي قد تكون غامضة عند القارئ، والتعريف ببعض العلماء والكتاب الذين ظهوروا لها بأنهم جدد أو أن أسماءهم غير متداولة كثيرا بالنسبة لها.

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

1. إشكالية الدراسة

2. تساؤلات وفرضيات الدراسة

3. أسباب اختيار موضوع الدراسة

4. أهمية موضوع الدراسة

5. أهداف الدراسة

6. مفاهيم الدراسة

7. نموذج الدراسة

8. الدراسات السابقة

9. صعوبات الدراسة

## 1. إشكالية الدراسة:

إن تطور المنظمات أدى إلى الاهتمام المتزايد بالسلوك الفردي والجماعي في مواقع العمل، وهذا يتبع محدداته ودوافعه وما يرتبط به لفهمه، تفسيره، ضبطه، التحكم فيه وأيضاً التنبؤ به. لأن نوعية الحياة المهنية داخل المنظمات قد تكون مؤثراً-سلبياً أو إيجابياً- في مدى الوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية والفردية بأكثر فعالية.

وينصرف مفهوم السلوك التنظيمي بشكل عام والفعل التنظيمي خصوصاً إلى تفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى في المنظمة منها التقنية والهيكلة والبيئة التنظيمية وأبرزها القيم كمحدد أساسي للسلوك، هذه العلاقة الإرتباطية الأخيرة- ارتباط القيم بالسلوك - أثبتتها العديد من الرؤى النظرية المهمة في الفكر الغربي التي ركزت على القيم كموجهات للسلوك (الفعل) وأكدت على أن "الفعل الاجتماعي عموماً هو في جوهره سلوك ينطوي على توجيه قيمى"<sup>(1)</sup>. كما أن النسق القيمي هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم.

في هذا السياق يؤكد أحد الباحثين الاجتماعيين بأنه "لا نستطيع فهم اتجاهات كل من الإدارة والعمال إذا لم ننظر إليهما في سياقهما التاريخي وإذا لم ندرك أن كثيراً مما نعتبره راجعاً إلى الطبيعة الإنسانية إنما في الحقيقة هو نتاج خالص لثقافة معينة."<sup>(2)</sup> فقد دلت العديد من الدراسات على العلاقة الوطيدة بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة، لأن السلوكات والمعايير والقيم التي نجدها داخل المؤسسة هي نتاج للثقافة الاجتماعية العامة وتفاعلات العامل مع بيئته. ومن الصعوبة الحصول على نتائج مرضية في مجال التنظيم إذا عزلنا العامل عن بيئته الاجتماعية والثقافية التي ينتمي إليها ويتصرف وفق ما يمليه المجتمع عليه بمعنى آخر أن سلوكاته صادرة عن التنشئة الاجتماعية والثقافية التي تربى عليها.

فالقيم كدلالات جوهرية تجمع بين الإدراك والوجدان والسلوك. هذا الأخير المعبر عنه في هذه الدراسة **بالفعل التنظيمي** الذي يتأثر بدوره بالعديد من المتغيرات، أهمها متغيرات البيئة الاجتماعية وأبرزها القيم، وهذا لأن الفعل يعبر عن فاعل في نظام اجتماعي وحدود معيارية وظروف تمكنه من السعي نحو تحقيق الأهداف، مستخدماً الوسائل التي تتفق وطبيعة هذه الأهداف، وموجهها بتوجيهات قيمية يتحدد من خلالها

(1) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص 217.

(2) علي غربي، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة قسنطينة، 2002، ص 107.

ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه اجتماعيا. والفعل التنظيمي يحمل نفس الدلالة فهو يعبر عن فعل داخل كيان اجتماعي (التنظيم) الفاعل فيه في هذه الدراسة هو العامل الذي يختار بدائل الفعل استنادا لقيمه.

مما سبق تعد المؤسسة الجزائرية جزء من موروث عام وامتداد لمجتمع له ثقافته وقيمه، وفي ظل هذه التركيبة تم انتهاج العديد من السياسات والاستراتيجيات التنظيمية في محاولة للحق بركب الدول المتقدمة صناعيا، غير أنها عرفت (المؤسسة) جملة من الاختلالات والأزمات التي ارتبطت بالتردد المتكرر لاختيار النهج الأصح للبقاء في ظل البقاء للأصلح.

ولأن المغلوب مولع بتقليد الغالب على حد تعبير **بن خلدون**، ولأن "الإنسان إذا ما استسلم إلى التقليد في العادات والأذواق وبصورة عامة في تقليد ما يكتظ به عالم أشياء شيده غيره، يصبح في المجال النظري مقلدا للأفكار التي صاغتها تجارب وخبرات غيره"<sup>(1)</sup>. كما أشار إلى ذلك الأستاذ **مالك بن نبي**، فإن سلسلة من التغيرات لازمت مسيرة المؤسسة الجزائرية بعد الاستقلال، بدءا من التسيير الذاتي مرورا بالتسيير الاشتراكي وصولا إلى النظام الاقتصادي الرأسمالي.

في كل هذه التحولات كانت وما تزال المؤسسة الجزائرية تعيش العديد من المشاكل التنظيمية بسبب سوء الفهم لخصوصية العامل الجزائري وثقافته كعوامل أساسية في عملية التنمية. ويرجع سبب هذه المشاكل في أغلب الأحيان إلى صعوبة تكيف العامل الجزائري مع واقع النسق التنظيمي المتغير باستمرار والذي لم يراعى فيه القيم الاجتماعية والثقافية للعامل المستمدة من ثقافة مجتمعه.

ففي ظل مراحل التغيير المتعاقبة التي عرفتتها المؤسسات الجزائرية لم يقدّم أصحاب القرار بغرس قيم إيجابية تساعد في عملية بناء وتطور الفعل التنظيمي للعمال بل اكتفوا بعملية التنظيم الداخلي للمؤسسة والتركيز على الجانب المالي، مهملين بذلك محور هام من محاور التنمية، وهو الاهتمام بالجانب القيمي للعمل والعمال الذي ينعكس بدوره على تطوير أفعالهم بشكل إيجابي داخل المنظمة. فكان هذا ملاذا لتفشي الكثير من القيم السلبية كالإهمال والروح الاتكالية وعدم المثابرة في العمل وعدم احترام الوقت. وهذا ما أكدته العديد من الدراسات التي اهتمت بالمؤسسة الجزائرية فهذا الأستاذ **محمد السويدي**\* أجرى دراسة على مجتمع **تمناست** وخلص إلى أن

(1) مالك بن نبي، **المسلم في عالم الاقتصاد**، ط3، دار الفكر، الجزائر، 1987، ص08

\* من أقطاب علم الاجتماع العربي ولد ونشأ في مدينة الأغواط الجزائرية عام 1936، درس بجامعة الجزائر 1974، توفي في 2000.

الأفراد فيها لا يشتغلون إلا بقدر ما يكفي قوتهم لفترة زمنية محددة، ثم يقضون باقي أوقاتهم متكئين على الجدران إلى أن تنتهي النقود، ثم يعودون للبحث عن عمل من جديد<sup>(1)</sup>.

كما يؤكد الأستاذ عبد الحفيظ مقدم\* على أن بعض الآثار للمفهوم التقليدي للعمل والوقت مازالت سائدة لدى الفرد الجزائري من العامل البسيط في المستوى الأدنى من السلم التنظيمي إلى الموظف السامي في أعلى قمة الهرم، وينعكس هذا بصورة خاصة في عدم الانضباط بالمواعيد الناجمة عن عدم إعطاء اعتبار للوقت وعدم التقيد به.<sup>(2)</sup>

هذا بالإضافة إلى نقل العديد من القيم السائدة في المجتمع إلى محيط العمل كالولاء للقبيلة والعشيرة، والمحابة في التوظيف والترقية، واعتماد طرق غير منطقية للاتصال بالمسؤولين وحل المشاكل التي تعترضهم أثناء العمل.<sup>(3)</sup> وهذا بدوره يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات ويؤدي إلى ظهور العديد من المشاكل التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية.

هذه الأخيرة المندرجة ضمن الأنساق الاجتماعية تنشط متأثرة ومؤثرة في المجتمع لأنها نسق مفتوح على العالم الخارجي بكل ما يحمله من متغيرات ثقافية، سياسية، اقتصادية واجتماعية، وعلى هذا الأساس يكون التفاعل والترابط بين الأنساق الاجتماعية المختلفة والمجتمع ترابطا متلازما يؤثر بعضه في البعض الآخر.

من خلال ما سبق فإن إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول دراسة تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري وذلك بالتطبيق على الموظفين العاملين بالمديرية الولائية لتكنولوجيات الإعلام والاتصال بولاية ادرار.

(1) محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري (تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، ب ت، ص 191.

\* من مواليد 1951/02/08 باحث وأستاذ محاضر بجامعة الجزائر متحصل على عدة شهادات من عدة جامعات دولية.

(2) عبد الحفيظ مقدم، "المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية"، بحث مقدم للملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير، أيام 28 و30 نوفمبر 1992 جامعة الجزائر، ص 20.

(3) بوفلجة غياث، القيم الثقافية والتسيير في المؤسسة الجزائرية، وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع، 1998.

وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي مفاده: كيف توجه القيم الاجتماعية للأفراد أفعالهم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية ممثلة في المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال؟  
بمعنى آخر: إلى أي مدى تؤثر القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع الأدراري على سلوكيات الأفراد بمديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال؟

## 2. تساؤلات وفرضيات الدراسة

### أ/التساؤلات:

من خلال التساؤل الرئيسي يمكن أن نشق التساؤلات الفرعية التالية:

1. إلى أي حد يتأثر انضباط العمال بالقيم الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة؟
2. إلى أي مدى تتأثر العلاقات المهنية بالقيم الاجتماعية السائدة بالمجتمع؟
3. ما مدى تأثير قيم إجراءات العمل في المؤسسة محل الدراسة بالقيم الاجتماعية؟
4. ماهي الطرق التي يعتمدها العمال في حل مشاكلهم المهنية وما مدى تأثيرها بالقيم الاجتماعية؟

### ب/الفرضيات:

إن صياغة الفرضيات لا يمكن أن تخضع للمصادفة ولا العشوائية وإنما تتصل بمعطيات نظرية وأخرى ميدانية تكون نقطة انطلاق لتحديد فروض الدراسة، وعلى هذا الأساس تم صياغة الفرضيات على النحو التالي:

### الفرضية العامة:

القيم الاجتماعية من شأنها التأثير في تحديد الأفعال التنظيمية للأفراد وهذا من خلال مدى انضباطهم في العمل ومدى احترامهم لإجراءاته، كما تؤثر في تحديد علاقاتهم المهنية ومواقفهم من المشاكل التي تعترضهم أثناء العمل.

### الفرضيات الفرعية:

1. يتأثر انضباط العمال في المؤسسة محل الدراسة بالقيم الاجتماعية التي يمثّلونها.
2. تتأثر العلاقات المهنية بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.
3. تتأثر إجراءات العمل (التوظيف، الاتصال، الترقية...) بالقيم الاجتماعية.
4. يعتمد العمال في حل مشاكلهم المهنية طرق غير رسمية مستمدة من القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.

### 3. - أسباب اختيار موضوع الدراسة:

الأكيد أن لكل دراسة جذورا (أسباب) تستمد منها بقائها، وهذه الدراسة لها أيضا مجموعة من الأسباب منها أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

أ/ الأسباب الذاتية: وتتمثل في الآتي:

- الميل الذاتي للموضوع (الاهتمام بالقيم في المجتمع وبمشاكل المؤسسة الجزائرية) في محاولة استبانه خفاياه ومضامينه مع العلم بالصعوبة المعرفية فيه.
- السبب الثاني الكامن وراء اختيار الموضوع الممارسات السلبية التي نعايشها يوميا في مؤسساتنا التي تجعلنا نتساءل عن نوعية القيم السائدة فيها وما علاقتها بالقيم السائدة في المجتمع، كما أن ما تعانیه من سلوكيات سلبية تفسيره يرتبط بموجهات من الضروري البحث عنها.
- الاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت تأثير الثقافة على التنظيمات ومحاولة معرفة مدى صدق هذه النتائج على مجتمعنا الأدراري في ظل خصوصية المنطقة.

ب/ الأسباب الموضوعية: وتتمثل في الآتي:

- ظروف المجتمع الجزائري والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة والتي أفرزت واقعا صعبا، ألقي بظلاله على فاعلية المؤسسات الجزائرية بسبب تذبذب مردوديتها جراء التغيرات المتسارعة في أنماط التسيير التي مرت بها، مما أفضى إلى نقص مساهمة هذه المؤسسات في التنمية.

• بالرغم من أن العديد من الدراسات قد تناولت العنصر البشري في المنظمات بالدراسة والتحليل واستخلصت أهمية دراسة قيم الأفراد وسلوكياتهم. إلا أن الإدارات في التنظيمات على أرض الواقع لم تهتم الاهتمام الكافي بمنظومة القيم وأثرها الفعلي على سلوكيات العمال وبالتالي على سير العمل.

هذه أهم الأسباب التي جعلت اختيار الموضوع ليس محلا للصدفة ولا المواقف العارضة بل هو اختيار مبني على اقتناع يرجع للأسباب السابقة.

#### 4. أهمية موضوع الدراسة :

إن أهمية أي دراسة تمكن فيما تضيفه من جديد للبحث العلمي، ولعل البحث في القيم يعد نواة في الثقافة وعن شكلها الكامن الموجه الأنواع الفعل الاجتماعي- في المؤسسة محل الدراسة- له أهمية كبيرة للولوج إلى ثقافة المجتمع الجزائري لها من خصوصيات وثقافة المجتمع الإداري بما لها من خصوصية أيضا، وذلك بالبحث في أهمية القيم الاجتماعية وعلاقته الوطيدة بالفعل التنظيمي والتي ستبين من خلال الدراسة.

أ/ الأهمية العلمية: لعل القيمة العلمية للدراسة تنبع من أهمية متغيراتها، إذ أن أهمية القيم كمتغير مركزي كشفت عنها كثير من التناولات والمقاربات النظرية فهو مقوم أساسي في حياة الفرد، وهو كذلك في التنظيم بما يعطيه من سند حقيقي في تحقيق الأهداف. لأن العمل بالقيم والالتزام بها من الركائز الهامة التي تستند إليها أي مؤسسة، إذ لا يمكن للتنظيم الاستمرار الديمومة إلا إذا استند لسنق قيمى متين ومتقارب. كما أن تطور المنظمات أدى إلى الاهتمام المتزايد بالسلوك التنظيمي لدى الأفراد والجماعات في محاولة لمعرفة الموجهات الكامنة في توجيهه داخل التنظيم بغية تفعيلها لتحقيق الأهداف المسطرة.

ب/ الأهمية العملية: أن للموضوع أهمية تطبيقية كونه يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال في تمهيد الأرضية السليمة لوضع دعائم طرق التسيير البشري التي تأخذ بعين الاعتبار الواقع القيمي السائد في المجتمع وتأثيره على التنظيم عموما والفعل التنظيمي خصوصا، مما يسهل دون شك عملية فهم العمل وبالتالي تصميم طرق مناسبة لإدارته وتسييره.

هذا إضافة إلى محاولة إيجاد حلول للمشاكل التي تحد من تطور مؤسساتنا وبالتالي تحد من تطور مجتمعاتنا.

## 5. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف وذلك من خلال تحليل النسق القيمي للعامل الجزائري، ومعرفة أوضاعه المهنية ومدى ارتباطها بواقعه الاجتماعي والثقافي، وهذا للإطلاع على مدى انتشار الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية ومدى ارتباطها بقيم المجتمع. ومن أبرز هذه الأهداف:

- الكشف عن أهمية البعد القيمي في إدارة العمليات السلوكية.
- الوقوف على أنواع القيم التي تؤثر في سلوك العامل الجزائري.
- الكشف عن الأثر الذي يتركه النسق القيمي للمجتمع على التنظيمات بصفة عامة والمؤسسة الجزائرية بصفة خاصة.
- الكشف عن علاقة النسق القيمي للعامل الجزائري بالمشاكل التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية.
- محاولة التنبيه إلى موجبات كامنة تساهم في توجيه السلوكات داخل التنظيم بغية تفعيلها للوصول للأهداف المسطرة.

## 6. مفاهيم الدراسة:

تكتسي عملية تحديد المفاهيم إجرائيا أهمية قصوى في أي بحث مهما كان مجال تخصصه لأنها توضح النطاق الذي استخدمت فيه هذه التصورات الذهنية، لذلك فهي تعتبر خطوة أولى في أي مشروع بحث. والدراسة الراهنة قد اعتمدت على المفاهيم المحورية التالية:

### • مفهوم القيم الاجتماعية:

يقصد بها مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية وأخلاقية تحدد تصرفات الأفراد والجماعات وتضمن مسارات معينة إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع. وتشمل القيم الدينية، الاقتصادية، الثقافية الأسرية.

- التمثل للقيم: المقصود بالتمثل في بحثنا هذا هو تبني العامل للقيمة فكريا وسلوكيا.

• الفعل التنظيمي:

هو سلوك إرادي يتضمن بدائل يتم المفاضلة والاختيار بينهما في موقف معين ويستند إلى منظومة قيمية اجتماعية توجهه في ذلك الاختيار والمفاضلة. ومن ضمن تلك الأفعال في الإطار التنظيمي: الانضباط في العمل، العلاقات المهنية، احترام إجراءات العمل، إتباع الطرق الرسمية في حل مشاكل العمل.

• التأثير: يقصد به ممارسة قوة معنوية تجعل الفاعل يختار من بين البدائل الممكنة الفعل الذي يتماشى مع القيم التي يتبناها.

• النسق القيمي:

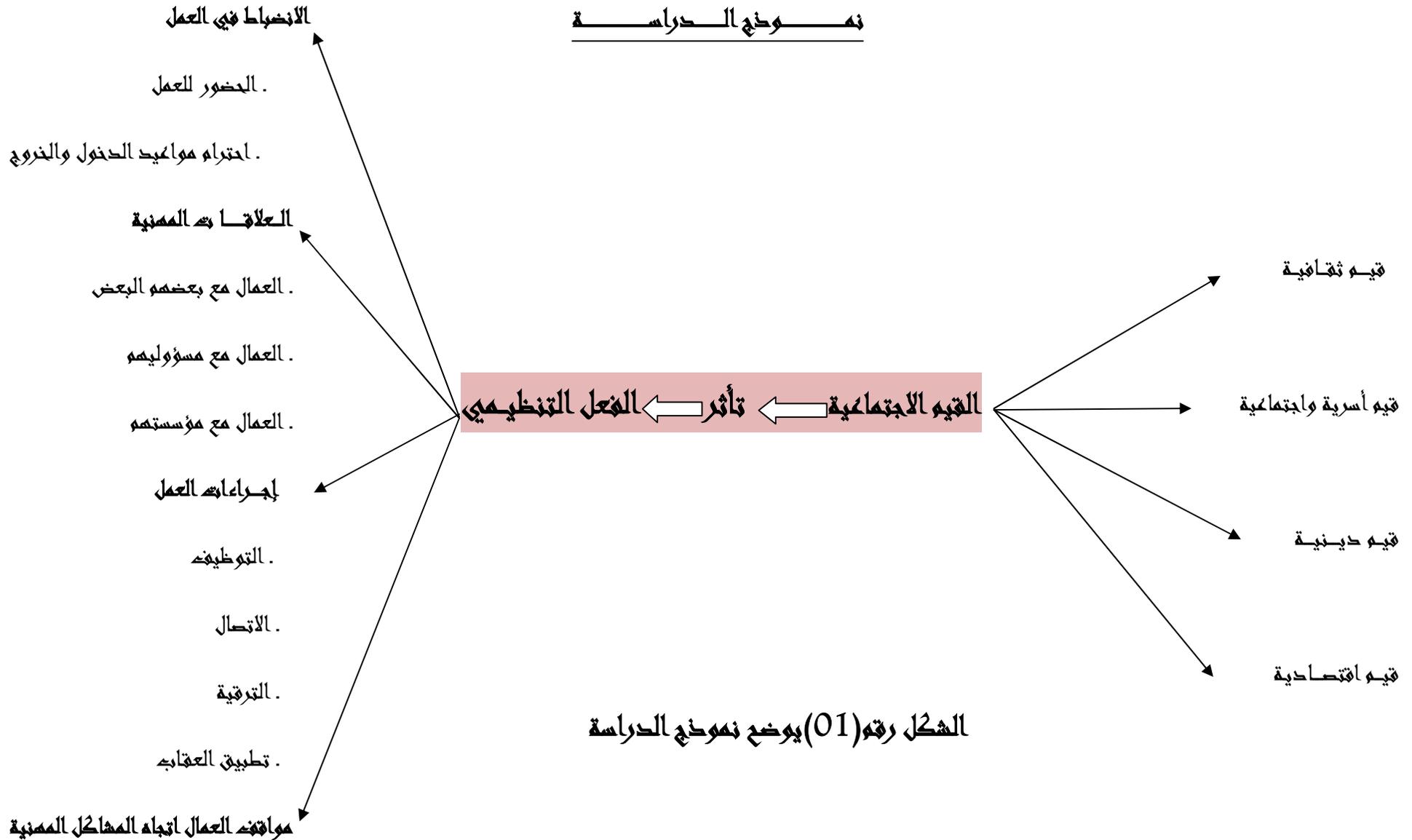
هو نموذج منظم للقيم تتميز القيم فيه بالارتباط المتبادل بحيث يصبح بها السلوك القيمي معقولا مما يساهم في ربط الفرد بهويته والمجتمع بتقاليده.

• العامل: نشير هنا تحديدا إلى "الموظف الذي يمارس نشاطه بمؤسسة عمومية ذات طابع إداري يخضع في نشاطه لقانون الوظيفة العامة. وهو في هذه الدراسة يمثل جميع الأفراد العاملين بمديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال لولاية ادرار".

• المؤسسة (المنظمة): يقصد بها في هذه الدراسة المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، هي ملك للدولة تأسست بموجب قانون أو مرسوم حكومي، هدفها خدمة المصلحة العمومية ورفاهية المجتمع المحلي. وتمثلها في هذه الدراسة مديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال لولاية ادرار.

## 7. نموذج الدراسة

يقدم نموذج الدراسة الصورة البيانية والتحليلية لإشكالية الدراسة ومتغيراتها حسب تصور الباحث، إذ من خلاله نحاول فك تجريدية المفاهيم (تحديد الأبعاد والمؤشرات) وبذلك نتمكن من قياس الظاهرة محل الدراسة، وعلى العموم يتجسد المخطط النموذجي لهذه الدراسة من خلال الشكل الموالي:



## 8. الدراسات السابقة:

الأکید أن موضوع القيم الاجتماعية والفعل التنظيمي يشكل حلقة من حلقات البحث في موضوع القيم وعلاقتها بالتنظيم، وإن البحث في مضامين دراسات مشابهة وسابقة سيسهل سندا مهما ينطلق من خلاله البحث في إشكالية جديدة مقارنة أو مكملية لجهود سابقة، إذ تعتبر نقطة انطلاق للدراسة ودعمها أساسية لها.

## أ/ الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة - وهذا طبعا في حدود الاطلاع - إذ تم العثور على خمس دراسات تخدم موضوع هذا الدراسة وهي مرتبة ترتيبا كرونولوجيا، يتم عرضها في الآتي:

• الدراسة الأولى: الثقافة الاجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعمال دراسة ميدانية بوحدة النسيج للباحث بوفلجة غيات، سنة 2001<sup>(1)</sup>.

يتمثل مجتمع الدراسة في منطقة ريفية بولاية تلمسان يشتغل جل سكانها بالزراعة والرعي، وقد اختار الباحث مصنع النسيج الذي بني بسبدو في عهد الاشتراكية في إطار التوازن الجهوي. والذي يعمل به أكثر من مئة عامل ومسير من سكان المنطقة، ذلك إن الباحث تساءل حول العلاقة بين الثقافة المجتمعية - والتي تتميز هاهنا بالريفية - وسلوكات العمال، حيث بيني إشكالية بحثه حول صعوبة التكيف مع مستلزمات التنظيمات الصناعية المعاصرة وثقافة المجتمع الجزائري المختلفة عنها، وعليه كيف توجه الثقافة المجتمعية للأفراد سلوكياتهم داخل العمل في ظل تنظيم صناعي مختلف عنها؟ .

وقد افترض أن هذه الثقافة من شأها التأثير في تحديد قيم الأفراد واتجاهاتهم نحو العمل من خلال مدى الانضباط والصرامة في تنفيذ المهام، مدى احترامهم لقوانين العمل ومتطلباته، كما تؤثر في تحديد مكانة العمل ودوافعه، ليتخلص من خلال عملية جمع المعطيات باستعمال أداة الاستبيان بأن العامل الجزائري يتأثر بالقيم السائدة في مجتمعه إلى حد كبير، حيث يمكن استخلاص مجموعة من العوامل الثقافية التي لها دور كبير في تحديد الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري التي يمكن ملاحظتها من خلال مجموعة من الممارسات ومن أهمها:

(1) بوفلجة غيات، بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 28-41. بتصرف.

- طريقة الإشعار عن التغيب حيث يكون بعد العودة للعمل.
- البقاء في العمل رغم الاكتفاء المالي لأنه يعطي للعمل بعدا دينيا.
- الاتصال بالمسؤول خارج المؤسسة للتحدث معه عن موضوع العمل.
- عدم القيام بأي إجراء للوقاية من حوادث العمل والإستسلام للقدر.
- اللجوء إلى الوساطة والمحسوبة أمام الإدارة من أجل الترقية.
- عدم السماح للمرأة بالعمل وإن حصل ذلك فبتحفظ.
- اعتماد البعد الأخلاقي كأحد معايير اختيار المسؤولين في العمل.

#### • الدراسة الثانية بعنوان: قيم العمل والالتزام الوظيفي<sup>(1)</sup>

قام بهذه الدراسة محمد حسن حمادات بالمملكة الهاشمية الأردنية، وكان يهدف من خلالها الإجابة عن مجموعة من الأسئلة، تدور حول مدى التزام المديرين والمعلمين في المؤسسات التربوية الأردنية بقيم العمل، ومستوى هذا الالتزام، وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المديرين والمعلمين في درجة الالتزام تعزى لمتغير الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، وتم إجراء هذه الدراسة بين سنتي 2002-2003 حيث قام الباحث باختيار عينة طبقية عشوائية من مديريات التربية والتعليم على مستوى المملكة، وقد بلغ حجم العينة 296 مديرا ومديرة (131 مديرا و165 مديرة) وبلغ حجم العينة من المعلمين 620 معلما ومعلمة (280 معلما و340 معلمة) وتم استخدام إستبيان مجموعة من الفقرات حول مجموعة من القيم تتمحور حول قيم الاستقلالية وقيم القيادة والامتنال، والتقديرية، وقيم الخيرية، وقيم الدعم، وقيم الصدق، وقيم العدل، وقيم الأمانة، وقيم الشورى، وقيم القدوة الحسنة وقيم العلاقات الإنسانية.

وقد أظهرت النتائج أن قيم الأمانة جاءت في المرتبة الأولى من بين قيم العمل، وتلتها في المرتبة الثانية قيم العلاقات الإنسانية، وجاءت قيم الدعم في المرتبة الثالثة، وتلتها قيم القدوة الحسنة، ثم قيم الامتنال، وتلتها قيم التقديرية، ثم قيم العدل، وبعدها قيم الاستقلالية ثم قيم الشورى، وقيم الخيرية، أما القيم التي حصلت على أقل المتوسطات الحسابية فقد جاءت قيم الصدق في المرتبة ما قبل الأخيرة، وفي المرتبة الأخيرة قيم القيادة، وقد

<sup>(1)</sup> محمد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي، ط4، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص17. 192 بتصرف

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطيه بين القيم السالفة الذكر والالتزام الوظيفي لدى الباحثين. وقد اتضح من نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات، كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي. في الأخير توصلت الدراسة إلى تأكيد علاقة القيم الاجتماعية والثقافية بالالتزام الوظيفي.

• الدراسة الثالثة: دراسة الحنيطي 2003 بعنوان الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية بالأردن<sup>(1)</sup>

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى وجود صراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية بالأردن، ومدى تأثير خصائصهم الشخصية والوظيفية في ذلك، والكشف عن أسباب هذا الصراع ومعرفة الجوانب الوظيفية التي يتعرض فيها الموظفون للصراع بشكل كبير ومعرفة الآثار التي ترتبت عن هذا الصراع، وبحث طرق وأساليب التعامل معه والتخفيف من حدته.

شملت عينة الدراسة أربع وزارات حكومية تم اختيارها عشوائياً، حيث بلغ عدد أفراد العينة (327) موظفاً بنسبة (15%) من مجموع الموظفين في الوزارات الأربع.

لقد توصلت الدراسة إلى وجود درجة متدنية من الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية بين الموظفين، وان هؤلاء يميلون في اتجاهاتهم إلى تغليب القيم الاجتماعية على القيم التنظيمية حتى وان كان ذلك ضد المصلحة العامة. كما أظهرت الدراسة أن السبب في وجود صراع بين النوعين من القيم يعود إلى العادات والتقاليد التي بدورها تدفعهم وتجبرهم على خدمة الأصدقاء والأقارب وإعطائهم الأولوية على حساب الآخرين، أي أن للعادات والتقاليد تأثيراً جوهرياً في حدوث الصراع بين القيم، كذلك توصلت الدراسة إلى أن عدم الالتزام بالدين هو أحد الأسباب المهمة في الصراع القيمي.

<sup>(1)</sup> محمد الحنيطي، "الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية"، العدد (2)، المجلد (30)، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة

الأردنية، ص 314-418، بتصرف

• الدراسة الرابعة: بعنوان أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري للباحث عادل غزالي سنة 2007<sup>(1)</sup>

تمت هذه الدراسة في مؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة AMC بولاية سطيف حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من 96 مشرفا وعاملا، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وتقنية المقابلة بالإضافة إلى تقنية الاستمارة التي تضمنت 36 سؤال.

وبعد إجراء الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تراجع القيم الدينية في المؤسسة على حساب القيم المادية التي أصبحت توضع فوق كل اعتبار، وهذا يعني أن العامل في الجزائر لم يعد يرتبط عمله بالوازع الديني باعتبار أن العمل هو وسيلة للعبادة. وهذا ناتج عن تغيير في سلم القيم في المجتمع الجزائري.

- الإصلاحات الاقتصادية في المجتمع الجزائري كانت عبارة عن إصلاحات شكلية فقط مست الجوانب المادية فقط في التنظيمات المختلفة دون إعطاء الأهمية للجانب الثقافي حيث أن موجات التغيير هذه لم يصاحبها تغيير آخر في الذهنيات.

- بالرغم من أن المجتمع الجزائري يعرف تغييرا خصوصا من الناحية السياسية حيث تم التخلي عن النظام الاشتراكي على حساب النظام الليبرالي إلى أن الكثير من قيم العمل، في النظام السابق لا تزال سارية، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تناقض وتعارض القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري.

- غياب قيم إسناد المناصب لأصحابها من شأنه أن يضر بالمؤسسة الجزائرية، حيث أن المبدأ القاضي بضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، يظل مبدأ بعيدا عن التطبيق في المؤسسة الجزائرية، وهو ما من شأنه أن يعزز ظهور القيم السلبية ويزكي الصراع بين العمال في المؤسسة.

- قيم المشاركة العمالية في المؤسسة الجزائرية ظلت القيم الأكثر تداولاً في الخطابات السياسية في الجزائر، وهي القيم التي لم تتحقق على أرض الواقع. إذ نجد أن العامل لا يزال بعيدا على صنع وتحديد أهداف المؤسسة.

<sup>(1)</sup> عادل غزالي، أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 137، 2007. 142. بتصرف.

- لا تزال قيم الاحترام متجسدة بصورة فعلية للعامل أو المشرف حيث لم يحصل خلاف حول ضرورة إسداء قيم الاحترام لأصحاب الياقات البيضاء على حساب أصحاب الياقات الزرقاء.
- تحظى قيم احترام الوقت داخل المؤسسة بأهمية بالغة، حيث أن نظام الوحدات المعمول به قد أعطى احتراماً للوقت بصورة آلية وهي القيم التي كانت مهملة كثيراً في المؤسسات الجزائرية.
- بالرغم من الأهمية التي تولى للعملية الاتصالية إلى أن المؤسسة لاتعير أهمية لهذه العملية حيث أن هناك لغتين أو بالأحرى ثقافتين مختلفتين داخل المؤسسة. فهناك من يرى وجوب استخدام اللغة العربية باعتبارها الأقرب للعمال. في حين يتعامل المشرفون مع العمال باللغة الفرنسية، وهو ما يؤدي إلى اختناق العملية الاتصالية ووجود صراع من نوع آخر داخل المؤسسة يعرف بـ "صراع ثقافي".

• الدراسة الخامسة: بعنوان المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة للباحث كمال بوقرة سنة 2008<sup>(1)</sup>

كان الهدف من هذه الدراسة هو تحليل النسق الثقافي للعامل الجزائري ومعرفة أوضاعه المهنية ومدى ارتباطها بواقعه الاجتماعي والثقافي، وقد تمت الدراسة في مؤسسة قارورات الغاز بباتنة، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من 90 عاملاً (64 عاملاً بدائرة الإنتاج و16 عاملاً بالإدارة و10 عمال من الدائرة التقنية)، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وتقنية الملاحظة والمقابلة بالإضافة إلى تقنية الاستمارة التي تضمنت 80 سؤالاً.

وقد توصلت الدراسة إلى أن النمط الثقافي السائد في المؤسسة مجال الدراسة يتميز بمجموعة من الخصائص:

. من حيث موقف الأفراد من العمل لاحظ الباحث أن هناك إجابات متناقضة حول قيمة العمل ففي الوقت الذي يعتبره أغلب العمال مورد مادي يحقق لهم إشباعاً بيولوجية وطبيعية فقط. نجد فئات أخرى تعتبره مصدر لتحقيق حاجات معنوية كالمكانة الاجتماعية والاحترام وتحقيق الذات، وإرضاء الله سبحانه عز وجل.

<sup>(1)</sup> كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، جامعة الحاج

لحضر - باتنة، 2008، ص 421. 414 ب تصرف

كما أن النتائج تشير إلى أن احترام الوقت كقيمة من طرف العمال شيء غير متوفر حيث لاحظ الباحث من خلال الدراسة أن ثقافة العامل الجزائري عن الوقت ثقافة سلبية جدا وغير عملية. وإن الإنسان الجزائري متذبذب في تحديد موافقه من الموضوعات فما يتمناه أو يرجوه شيء، وما يقوم به شيء آخر، فالمنطق العملي يغيب بشكل كبير في ثقافة الإنسان الجزائري.

- إن العوامل الثقافية للمجتمع والتي يحملها الفرد معه إلى المؤسسة تلعب دورا أساسيا في تحديد السلوك التنظيمي.

- عدم الوعي بالثقافة الصناعية وما تقتضيه من قيم ووعي يكون سببا محوريا في كثير من حوادث العمل والأمراض المهنية.

- أتضح أن الاختلاف في مستوى التعليم وفي نوعيته يؤديان إلى حدوث الصراع والاختلاف حول مواضيع العمل أو حول معايير توزيع الامتيازات، كذلك يشكل الفارق في السن سببا في الصراع كما تلعب الانتماءات القربية والقبلية دورا في الصراع.

- أن عدم احترام نظام العمل لقيم العمال يؤدي إلى عدم الرضا، فاحترام المناسبات السنوية والعائلية والاجتماعية جزء أساسي في سلم قيم العامل الجزائري ولهذا عدم أخذ هذا المعطى بعين الاعتبار يؤدي إلى ظهور مشاعر عدم الرضا عن العمل.

- أن ظاهرة دوران العمل في المؤسسة مجال الدراسة تتحكم فيها عوامل ثقافية، وغالبا ما تستتر هذه العوامل وراء عوامل موضوعية مادية واجتماعية، إلا أن السبب الحقيقي هو عدم قبول الأفراد للقيم الثقافية التي تستبطنها الأساليب التسييرية المطبقة في المؤسسة.

### ب/ موقع البحث المقترح من الدراسات السابقة

الدراسات المقترحة ستضيف لا محالة أبعادا ومعلومات جديدة إلى الموضوع المدروس سواء في شكل معطيات جديدة أو أسلوب جديد في الطرح أو تأكيد لنتائج سابقة أو تلميح لنقص أو تعديل. فالقراءة التحليلية لمختلف الدراسات السابقة حول موضوع البحث يسهم في تكوين رؤية واضحة وذلك من خلال تحديد الأبعاد التي تتطلب أكبر بالمقارنة مع تلك التي تحتاج تركيز أقل. ومع ذلك يمكن التأكيد على بعض النقاط التي تعبر عن مشتركات حقيقية مع الدراسات المستعرضة، نلخصها فيما يلي:

- . ما سبق يوجه البحث الحالي إلى مسارات تعريفية فرعية للتعامل مع المتغيرات الأساسية للدراسة "القيم الاجتماعية، الفعل التنظيمي" لذلك تم اختيار الدراسات السابقة لتخدم المتغيرين السابقين.
- . استفادت الدراسة الحالية أيضا من طريقة التعاطي مع الإشكاليات في اقتراحها من متغيري الدراسة، سواء من الجانب النظري أو العملي.
- . من المعروف أن الدراسة الحالية قد تبنت البحث في القيم وهي موضوع يأخذ في البحث السوسيولوجي صعوبة في الاستعراض والتطرق.
- ولذلك كان من الضروري الإستناد إلى مرجعية تمت ولا مست المفهومين للاستفادة خاصة من المراجع العلمية وبعض المؤشرات المرتبطة بالموضوع، وفروض الدراسة وأيضا المنطلقات النظرية المدعومة لذلك.
- . في الجانب الإمبريقي أفادت تلك الدراسات في معرفة أدوات جمع البيانات خاصة وان التعاطي مع القيم يحتاج إلى تعامل دقيق فيه نوع من التحفظ، لذلك تم انتقاء عبارات الاستمارة مثلا بدقة تجنبا للإحراج أو الجرح والتمييز.
- . إضافة إلى الاستفادة التي تقدمها تلك الدراسات في التعاطي مع المعطيات النظرية والميدانية أي طريقة تحليل البيانات المحصل عليها لاختبار الفروض والإجابة على تساؤلات الدراسة.
- وفيما يلي جدول لأهم نقاط الاختلاف والتشابه بين موضوع الدراسات المستعرضة وموضوع دراستنا.

جدول رقم(01)مقارنة بين الدراسات السابقة وموضوع الدراسة

رقم الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسة الأولى	*كلا الدراستان في البيئة الجزائرية. *تهدف الدراستان إلى معرفة اثر ثقافة المجتمع الجزائري على التنظيمات المحلية.	*اهتمت بدراسة الثقافة بصفة عامة بينما دراستنا تركز على القيم مما يجعلها أكثر عمقا. *ركزت على دراسة الثقافة ومنها القيم من منظور سيكولوجي بينما دراستنا من منظور سوسيولوجي وهو

<p>منظور مختلف تماما. *اهتمت بدراسة علاقة القيم بالسلوك التنظيمي بينما دراستنا تهتم بعلاقة القيم بالفعل التنظيمي.</p>		
<p>*ركزت على دراسة القيم الايجابية فقط مهملا بذلك القيم السلبية التي ركزت عليها دراستنا. *الاختلاف في البيئة فالدراسة الثانية في البيئة الأردنية، وفي مؤسسة تربوية. ودراستنا في البيئة الجزائرية، وفي مؤسسة عمومية. *ركزت فقط على قيم العمل بينما في دراستنا بالإضافة إلى قيم العمل هناك قيم أخرى.</p>	<p>*تشابه مع دراستنا في دراسة تأثير القيم على التنظيم.</p>	<p>الدراسة الثانية</p>
<p>*ركزت على دراسة الصراع الموجود بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية بينما دراستنا هذه ركزت على دراسة التأثير الذي تتركه القيم السوسيو . ثقافية على التنظيمات.</p>	<p>*هدفت الدراستان إلى معرفة تأثير القيم على الموظفين في أجهزة الحكومية *هدفت الدراستان إلى معرفة علاقة قيم المجتمع بصفة عامة بالتنظيم.</p>	<p>الدراسة الثالثة</p>
<p>*تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في الميدان البحث (مؤسسة صناعية) *تختلف كذلك عن دراستنا من</p>	<p>*كلا الدراستان تدرس تأثير القيم على المؤسسة الجزائرية باعتبارها نسق مفتوح على باقي</p>	<p>الدراسة الرابعة</p>

<p>حيث مستوى التحليل، إذ اهتمت بدراسة الأثر الذي تتركه القيم الاجتماعية على التنظيم بصفة عامة (الماكرو)، بينما دراستنا هذه ركزت على الأثر الذي تحدثه على سلوك العمال (الميكرو)، مما يجعلها أكثر عمقا.</p>	<p>الأنساق الأخرى. *كل من الدراستين هدفت إلى معرفة طبيعة التأثير الذي تحدثه القيم الاجتماعية.</p>	
<p>*ميدان الدراسة مؤسسة اقتصادية منتجة بينما ميدان دراستنا مؤسسة عمومية إدارية وما لها من خصوصية. *أجريت الدراسة في الشرق الجزائري (باتنة) تختلف عن بيئة دراستنا في الصحراء الجزائرية وما لها من خصوصيات اجتماعية.</p>	<p>*تشابه مع دراستنا في التركيز على دراسة الجانب السلبي للثقافة في المجتمع *تشابه في دراسة علاقة القيم الاجتماعية بمشاكل التنظيم. *تشابه مع دراستنا في محاولة معرفة الأوضاع المهنية للعامل الجزائري ومدى ارتباطها بواقعه الاجتماعي والثقافي.</p>	<p>الدراسة الخامسة</p>

#### المصدر: إعداد الباحثة

وبشكل عام كانت الاستفادة من الدراسات السابقة متمثلة أساسا في التعرف على وجهات نظر مختلفة لتناول القيم، باعتبارها من العوامل المطروحة كمتغير مؤثر في سلوكيات الأفراد برغم من أنّ لكل دراسة خصوصيتها التي تميزها عن الدراسة الأخرى ودراستنا بدورها لها خصوصيتها التي تجلها لا تتطابق أتم التطابق مع باقي الدراسات وتمثل هذه الخصوصية في الآتي:

. دراسة الموضوع في البيئة الجزائرية وخصوصا في وسط صحراءها (الصحراء الجزائرية) هذه الأخيرة التي لها موروثها الاجتماعي والثقافي الخاص بها، والمميز لها حتى عن من هم في نفس البيئة الجزائرية.

. دراسة الموضوع في مؤسسة العمومية التي تختلف عن المؤسسة الصناعية التي كانت ميدانا للدراسات السابقة الموظفة في بحثنا هذا.

. إن معظم الدراسات السابقة ركزت على القيم الايجابية في تأثيرها على التنظيمات بينما دراستي هذه تركز على القيم الايجابية والسلبية التي يستمدّها العامل من محيطه الاجتماعي.

### 9. صعوبات الدراسة

ككل الدراسات السوسولوجية المختلفة واجهتنا صعوبات كبيرة في طريق البحث، التي لم تمنعنا من مواصلة البحث لغاية إتمامه ومنها ما يتعلق بالجانب النظري وأخرى تتعلق بالجانب الميداني للدراسة.

#### الصعوبة النظرية:

\* صعوبة التحكم في متغيري الدراسة (القيم والفعل الاجتماعي) بسبب اختلاف الطرح والتناول.

\* صعوبة التعامل مع (الفعل التنظيمي) كمصطلح نادر التناول والتداول، وتحليصه من المصطلحات الأخرى (السلوك التنظيمي مثلاً). وهذا ولد صعوبة أخرى وهي المراجع المستخدمة في الفعل التنظيمي.

#### الصعوبة الميدانية:

\* نظراً لحساسية الموضوع المدروس المتعلق بالقيم الاجتماعية وجدنا صعوبة في تجاوب بعض الباحثين مع أسئلة الاستمارة.

\* رغم طمأنة الباحثين بسرية المعلومات التي يدلون بها واستخدامها لأغراض علمية بحثية، إلا أننا وجدنا تحفظ منهم عن بعض المعلومات خاصة المتعلقة بالتمييز العنصري.

## الفصل الثاني : تحليل القيم الاجتماعية من المنظور السوسولوجي

### أولاً: ماهية القيم الاجتماعية

1. مفهوم القيم الاجتماعية
2. خصائص القيم الاجتماعية
3. تصنيفات القيم الاجتماعية
4. أهمية القيم الاجتماعية

### ثانياً: القيم الاجتماعية في الفكر السوسولوجي

1. مصادر القيم الاجتماعية
2. التدرج الهرمي للقيم الاجتماعية (النسق القيمي)
3. الاتجاهات الفكرية المفسرة للقيم الاجتماعية
4. نماذج من الأطروحات السوسولوجية للقيم الاجتماعية

## أولاً: ماهية القيم الاجتماعية

يتضمن تحديد القيم اصطلاحاً العديد من التعريفات المتباينة التي تصعب من عملية حصر المفهوم في تعريف مفرد وجامع لتعدد الرؤى المتعلقة به حيث اختلف العلماء حول معنى القيم.

### 1. مفهوم القيم الاجتماعية

يعد مفهوم القيم من المفاهيم التي عني بها كثير من الباحثين في مجالات مختلفة كالفلسفة والتربية والاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع وغير ذلك من التخصصات العلمية الأخرى، وقد ترتب على ذلك نوع من الخلط والغموض في تأويل واستخدام تناول مفهوم القيم من تخصص لآخر بل أصبح لهذا المفهوم استخدامات متعددة داخل التخصص الواحد.

كما تذكر الكتابات في العلوم الإنسانية حول القيم أن أول من استخدموا لفظة "القيمة" بالمعنى الفلسفي وعملوا على نشره هم الألمان وخاصة لوتز **Lotze** وعالم الدين ريتشل **Ritchel** وعلماء الاقتصاد النمساويين، واستمرت الكتابات وشاعت حول مفهوم القيم في أوروبا خاصة بعد نجاح كتابات الفيلسوف الألماني فريدريك نتشه **F. Nietzsche**.<sup>(1)</sup>

### 1.1. المفهوم اللغوي للقيمة:

تعد اللغة أرقى أشكال التواصل الإنساني تاريخياً وهي في البحث العلمي المدخل الأساسي الأول الذي يشكل دعائم أي دراسة منهجية، والقيم تبعا لذلك لها مدلولاتها اللغوية المتعددة.

فالقيم جمع قيمة، وأمر قيم بمعنى مستقيم وقوله تعالى «فِيهَا كُتِبَ قِيمَةٌ»<sup>(2)</sup> أي مستقيمة تبين الحق من الباطل على استواء وبرهان، وقوله «وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ»<sup>(3)</sup> أي دين الأمة القيمة بالحق<sup>(4)</sup>. ويجوز أن يكون دين الملة المستقيمة.

(1) الجمعي مومن بكوش "القيم الاجتماعية (مقاربة نفسية اجتماعية)" العدد 08، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي سبتمبر

2014، ص 73.

(2) سورة البينة، الآية 03

(3) سورة البينة، الآية 05

(4) ابن منظور، لسان العرب، ج 12، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003، ص 592

وقد أخذت هذه اللفظة من "قوم" واستعمل جذرها للدلالة على معانٍ مختلفة هي: الانتصاب والوقوف: قام، قوماً وقياماً، وقام الحق يعني ثبت. قام الأمر: اعتدل واستقام.<sup>(1)</sup>

هذا وقد أجاز مجمع اللغة العربية في القاهرة استعمال كلمة "القيمة" للدلالة على الفضائل الدينية والخلقية والاجتماعية، الاستقامة والاعتدال، الثبات والاستقرار. وهو ما أكدته موسوعة القيم ومكارم الأخلاق بأن القيم تعني الصفات والفضائل المرغوبة اجتماعياً في فترة معينة، والمؤثرة في سلوك البشر وأفعالهم.<sup>(2)</sup>

وقد ورد في المعجم الوسيط «القيم جمع قيمة والقيمة في اللغة الفرنسية "Valeur" وفي الإنجليزية "Value Worth" وفي اللاتينية "Valor" وقيمة الشيء في اللغة قدره، وقيمة المتاع ثمنه يقال قيمة المرء ما يحسنه، وما لفلان قيمة أي ليس له ثبات ودوام على الأمر»<sup>(3)</sup>.

وكلمة قيمة مشتقة من الفعل "قام" بمعنى وقف واعتدل، انتصب، بلغ واستوى. وهي كلمة (valeur) لاتينية الأصل مأخوذة من الفعل المصرف "Valeo" الذي معناه "أنا قوي" "je suis fort" أنا في صحة جيدة "je suis en bonne santé".<sup>(4)</sup>

وهو معنى يتضمن فكرة الفعالية والتأثير والملاءمة ومعنى تشير إليه الكلمة الفرنسية في استعمالها اللغوي حيث تدل على القوة والشجاعة.

كما نجد أن لفظ "القيمة" من الألفاظ الاقتصادية فهي كالثمن تأخذ المعنى الاقتصادي حيث تدل مجاز على ما اتفق عليه أهل السوق وقدره وروجه في معاملاتهم بكونه عوضاً للمبيع. فهي كما يقول الزبيدي\* "ثمن الشيء بالتقويم" ولا يعني هذا أن معناها مرادف لمعنى الثمن لأن بينهما فرقا. فالثمن هو ما اتفق عليه العاقدان في البيع ويكون مساوياً للقيمة أو زائد عليها، أو ناقصاً عنها فهو على خلاف القيمة غير ثابت إذ أنه نتيجة لاتفاق العاقدين، بينما القيمة نتيجة لاتفاق أهل السوق".<sup>(5)</sup>

(1) مرتضى الزبيدي، تاج العروس، مجلد 9، دار صادر، بيروت، 1966، ص 35.

(2) عبد الله الفيبي، في نقد القيم مقاربات تخطيطية لمنهج علمي جديد، ط 01، الانتشار العربي، بيروت، لبنان، 2006، ص 25.

(3) إبراهيم مصطفى، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية، ج 1، ط 9، تركيا، دت، ص 768.

(4) الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص 28.

\*محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني، أبو الفيض، الملقب بمرتضى، الزبيدي، ولد 1732 وتوفي 1790 .

ومما سبق عرضه من معاني "القيمة" عند اللغويين نلاحظ أنها تتراوح بين عدّة معانٍ: الاستقامة، الاعتدال الثمن، القوة، الثبات والاستقرار إضافة إلى الفضائل الدينية والخلقية والاجتماعية.

## 2.1 . المفهوم الاصطلاحي:

تضمن الحديث السابق عن القيمة لغة العديد من التعريفات، واتضح بعد العرض أن القيم تحمل معاني مختلفة، فيما يلي سيتم التطرق إلى المعاني الاصطلاحية، حيث تم تباينها في مختلف العلوم. ولكن قبل ذلك من الضروري توضيح أن إشارات مختلفة قد نبهت إلى تحلف علم الاجتماع عن دراسة القيم مقارنة باهتمامها بمواضيع أخرى.

وهذا ما تم لإشارة إليه من طرف **جاندي E-C** حين قال «كان علماء الاجتماع حتى عهد قريب يعتقدون أن دراسة موضوع "القيم" من شأن الفلاسفة ولذلك لم يعيروها أي اهتمام وتركوها للفلاسفة وحدهم».

ثم يعمي فيعلق على هذا بقوله «وواضح أننا . يقصد علماء الاجتماع . مصابون بفوبيا اجتماعية من ناحية القيم سببها الأساسي اعتقادنا أن دراسة القيم لا يمكن أن تكون علمية».<sup>(1)</sup>

## التعريف الفلسفي:

إن البحث في مفهوم القيم يرجع أساسا إلى نظرية المثل الأفلاطونية وإلى آراء **أرسطو**، وقد تعمق واتسع نطاق البحث في هذا الموضوع في الفلسفة الحديثة والمعاصرة وكان ظهور مصطلح نظرية القيم في البحوث الفلسفية في العصر الحديث تعبيرا عن الاهتمام المتزايد بهذا الموضوع .

ويقصد بالقيمة عند الفلاسفة البحث في طبيعة القيم وأصنافها ومعاييرها وقد أصبح باب القيم بابا هاما من أبواب الفلسفة العامة ويرتبط خاصة بعلوم المنطق والأخلاق والجمال والإلهيات.<sup>(2)</sup>

وقد حاول العديد من الفلاسفة تحديد مفهوم القيمة، فذهب **ريبو** إلى القول بأن قيمة الشيء "هي قدرته على إثارة الرغبة، وأن القيمة تتناسب مع قوة الرغبة"<sup>(3)</sup> وهذا التعريف شاملا لكل من القيم الاقتصادية

(1) فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، مكتبة الأسرة، القاهرة، 2003، ص21

(2) سامية بن رمضان، "التغير القيمي وأثره على اتجاهات الشباب في المجتمع الجزائري"، العدد 07 سبتمبر 2013، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، ص152

(3) عبد الرحمن بدوي، الأخلاق النظرية، ط2، وكالة المطبوعات، الكويت، 1976، ص90

والقيم المعنوية. ويذهب بعض المفكرين إلى القول بتعريفات أخرى للقيمة مثل "القيمة صفة الشئ المعتر أنه قابل للرغبة فيه أو ماهو جدير بأن يطلب".

وقد ذهب البعض الآخر أمثال ماكس شيلر الذي أعتبر بأن القيمة موضوع لمعرفة مباشرة لاحتجاج في إدراكها إلى شئ وسيط، فقيمة الشجاعة يستخلصها الإنسان من رؤيته لأحوال ظاهرة محسوسة مثل حالة الجندي الذي يندفع إلى ميدان الجهاد بكل جرأة ليدافع عن وطنه،<sup>(1)</sup> وهذا المعنى المجرد من كل الملابس المكانية والزمنية يعني قيمة الشجاعة، والتي تنبثق عنها قيما أخرى كالتضحية والجهاد والوطنية وغيرها.

وهكذا تتعدد الآراء حول المفهوم الفلسفي للقيم وتباين بين مختلف الفلاسفة والمفكرين مما يترتب عليه الاختلاف حول خصائص وتصنيفات ومصادر القيمة، إلا أن هذه الفلسفات تتفق تقريبا حول كون القيم موجهة ومحددة لسلوك الفرد والمجتمع.

### مفهوم القيمة عند علماء الاقتصاد:

لقد تعامل علماء الاقتصاد كثيرا مع مفهوم القيم، ويقرر في هذا الصدد هرتزلي أن علماء الاقتصاد وحدهم ينفردون من بين العلماء الاجتماعيين بما أولوه من اهتمام جدير بالذكر بدراسة القيم ولذلك فهم يعدون بحق رواد دراسة القيم في الميدان الاجتماعي، فقد عكفوا منذ قرن مضى على البحث فيها وفي الدور الأساسي الذي تلعبه في تحديد الأسعار وفي إنتاج السلع واستهلاكها وتوزيعها، وبالتالي فقد تعمقوا في تحليلها ودراسة ما يتصل بها من إشباع الحاجات والرغبات.<sup>(2)</sup>

وقد جاء تعريف القيمة في قاموس علم الاجتماع لعاطف غيث بأنها مصطلح فني يشير إلى عدد وحدات شئ تستبدل في مقابل وحدة أو أكثر من شئ.

وترتبط نظرية القيمة بنظرية السعر أو الثمن غير أن القيمة في الاقتصاد الماركسي تكون متضمنة في نظرية توزيع السلع والخدمات التي ينتجها نظام اقتصادي معين كما تتضمن في تقسيم عدالة هذا التوزيع.<sup>(3)</sup>

(1) عبد الرحمن بدوي، المرجع السابق، ص 91.

(2) فوزية دياب، مرجع سابق، ص 18.

(3) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 364.

هذا وكلمة قيمة في الاقتصاد معنيين الأول يعني صلاحية شئ لإشباع حاجة ويعني هذا المعنى مصطلح "قيمة المنفعة. والثاني يعني ما يساويه متاع حين يستبدل به غيره في السوق، وهذا ما يعبر عنه بمصطلح «قيمة المبادلة»<sup>(1)</sup>.

وقيمة المنفعة لمتاع ما، هي تقدير الشخص بالذات لهذا المتاع. أما قيمة المبادلة فهي تقديره عند الجماعة التي يتداول بين أفرادها، أو على ذلك فإن قيمة المنفعة مفهوم فردي اعتباري وقيمة المبادلة مفهوم جماعي موضوعي.

### مفهوم القيمة عند علماء الانثروبولوجيا:

اهتم علم الإنسان أيضا بدراسة القيم حيث قام العديد من الانثروبولوجيين بتحليلات مباشرة للقيم كالتحليلات التي قام بها كلاكهون وكوديل وسكاروفلورانس كلاكهون وروث بيندكت وألفرد كروبر وموريس أوبلر.

وقد عرف الانثروبولوجيون القيمة بأنها "معيار عام ضمني أو صريح، فردي أو جماعي، تتخذ وفقا له القرارات من قبل الأفراد والجماعات للحكم على السلوك الاجتماعي قبولاً أو رفضاً" وهذا يعني أن القيم تمثل مقاييس اجتماعية أو خلقية أو جمالية تفرضها الحضارة التي ينتمي إليها أفراد المجتمع، حسب تقاليد و احتياجاته وأهدافه في الحياة.

كما عرف رالف لنتون **Ralph Lento** القيمة بأنها «أي شيء يكون موضع اهتمام" وهي بهذا المدلول تشمل الاهتمام الثقافي ينحصر في الأشياء التي تشترك الناس في الاهتمام بها.<sup>(2)</sup>

وهذا يعني إن تعددت أو اشتدت صلة أي فرد بشئ معين فإن ذلك الشئ لا يصبح موضع اهتمام ثقافي طالما أن هذه الصلة تقتصر على فرد واحد.

مما سبق نستنتج أن الأنثروبولوجيا تنظر إلى القيم كونها مقاييس اجتماعية يشترك فيها جميع أعضاء المجتمع، وهي تختلف من حضارة إلى أخرى تحدد السلوك الاجتماعي والاتجاهات السائدة.

(1) الجموعي مومن بكوش، مرجع سابق، ص 75

(2) نفس المرجع، ص 76.

## مفهوم القيمة عند علماء النفس:

تحتل القيمة أهمية كبيرة عند علماء النفس، لما لها من علاقة وثيقة بالشخصية، حيث أجرى علماء النفس العديد من الدراسات السيكولوجية بغية الكشف عن علاقة القيم كمتغير بالعديد من المتغيرات الأخرى.

ويرجع الفضل في دراسة القيم سيكولوجيا، إلى اثنين من علماء النفس، الأول هو السيكولوجي الألماني إدوارد سبرانجر **E. Spranger** الذي قدم عام 1928 كتاب بعنوان "أنماط الرجال" بين فيه أن الناس يتوزعون بين ستة أنماط تبعا لسيادة واحدة من القيم التالية: الاقتصادية، النظرية، السياسية، الاجتماعية، الجمالية والدينية. والثاني هو السيكولوجي الأمريكي لويس ليون ثرستون **L.L. Thurstone** عام 1954 الذي نشر مقالا بعنوان "قياس القيم: منظور سيكولوجي" قدم فيه تصورا لمعالجة القيم في إطار البحث العلمي النفسي. ثم توالى بعد ذلك بحوث لدراسة القيم وخاصة ضمن موضوعات علم النفس الاجتماعي، وفيما يلي نستعرض بعض التعريفات السيكولوجية للقيم:

بداية نجد أن القيم تُعرف بأنها «تصور صريح أو ضمني مميز للفرد أو الجماعة ويتعلق بالمرغوب فيه»<sup>(1)</sup> فالقيمة في طبيعتها حسب هذا التعريف شيء يتشكل داخليا كتصور على مستوى التفكير والوجدان، وتعتبر القيم "تكوينات فرضية لا يمكن ملاحظتها مباشرة وإنما يمكن أن نستدل عليها من خلال التعبير اللفظي أو السلوكي"<sup>(2)</sup> بمعنى هي موازنات يقوم بها الفرد ذهنيا في ظل معطيات تتوفر لديه، وقد تتمثل هذه المعطيات مثلا في ثقافته وتعليمه وتنشئته وغيرها من المحددات التي قد تتدخل في تفضيل قيمة عن أخرى.

وتعرف القيم أيضا بأنها «محكات للتقويم يستعين بها الشخص في إضفاء نوع من التفضيل على أساليب معينة أو غايات بعينها»<sup>(3)</sup> أي هي الآلية التي من خلالها يستطيع الفرد تعزيز تواجد تعاملات معينة في حياته.

(1) أسامة عبد الرحيم علي، القيم التربوية في صحافة الأطفال، إتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2005، ص 08.

(2) كامل مجد عويضة، علم النفس الاجتماعي والعلوم الأخرى، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص 177.

(3) عبد الله عقلة مجلي الخزاعة، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، الأردن، 2009، ص 37.

فلو فرضنا أن القيمة العليا عند فرد من الأفراد، هي القيمة الدينية فإن هذه القيمة تكون محور السلوك والتصرفات عند الفرد، يصدر منها الإشعاع الذي يلون باقي القيم بلونها الخاص، وبذلك تطبع الفرد بطابع خاص هو الطابع الديني.

مما سبق من التعريفات نلاحظ أن علماء النفس يركزون في تعريفهم للقيم على التشكل الداخلي لها عن طريق العمليات الذهنية وعن عوائد القيم بالنسبة للفرد. كما أنهم يركزون على القيم الفردية المرتبطة بالمشاعر والعواطف والتي يستوعبها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي، وهم بذلك يدرسون القيم الفردية التي تعتبر انعكاسا للقيم الاجتماعية وهذا ما ساعدهم في صياغة مجموعة من الاختبارات لقياسها علميا.

ومن منظور علم النفس الاجتماعي كروية نسقية بين علم الاجتماع وعلم النفس يقدم **الجموعي مومن بكوش\*** تعريفا للقيم بأنها "أحكام يصدرها الفرد على بيئته الإنسانية والاجتماعية والمادية، وهذه الأحكام هي في بعض جوانبها نتيجة تقويم الفرد أو تقديره، إلا أنها في جوهرها نتاج اجتماعي استوعبه الفرد وتقبله بحيث يستخدمها كمحكات أو مستويات أو معايير." (1)

### مفهوم القيم عند علماء الاجتماع:

لقد عزف عدد كبير من علماء الاجتماع لمدة جيل أو قريب من ذلك عن دراسة القيم حيث كان ينظر إليها على أنها في أغلب الأحيان تتسم نوعا ما بالذاتية، وما يدعم هذا التعليل لإهمال دراسة القيم من جانب علماء الاجتماع، ما قاله **ليفني شتراوس** في معرض حديثه عن أهمية القيم في دراسة الثقافات المختلفة أنه «إذا كان قد بدا من العلوم الاجتماعية شيء من العزوف أو التردد أو التقصير والتباطؤ في معالجة القيم، فمرد ذلك إلى أنه عندما نتكلم عن القيم، إنما نتكلم عن الانفعالات والعواطف والظواهر غير المنطقية، وبما أن مهمة أي علم أن يعبر عن الظاهرة بأسلوب منطقي، فإننا نحشى أن يفضي الكلام علميا عن القيم إلى التناقض الحادث من تفسير بيانات غير منطقية بعبارة منطقية، فهذا من شأنه أن يهدم هذه البيانات ويشوه طبيعة القيم." (2)

\* أستاذ بجامعة الوادي.

(1) الجموعي مومن بكوش، مرجع سابق، ص 77.

(2) فوزية دياب، مرجع سابق، ص 17.

ولكن منذ ظهور دراسة **وليام توماس وفلوريان زنانكي** حول الفلاح البولندي في أوروبا وأمريكا أصبح علماء الاجتماع يستخدمون مفهوم القيم استخداما متزايدا، وسرعان ما أصبحت القيم تمثل موضوعا من الموضوعات التي يهتم بها علماء الاجتماع إلى درجة أن صاغوا العديد من النظريات السوسولوجية حولها، واعتبروها محددات من محددات السلوك الإنساني ومفتاح فهم الثقافة الإنسانية.<sup>(1)</sup>

وعلى الرغم من تعدد التعريفات واختلافاتها تبعا لاختلاف الأسس التي تقوم عليها مدارس علم الاجتماع إلا أنها تتفق عموما على أن القيم حقائق تعبر عن التركيب الاجتماعي في أي مجتمع من المجتمعات. وفيما يلي بعض التعاريف الاجتماعية للقيم على أن نتناول باقي التعاريف الأخرى لرواد علم الاجتماع خلال هذا الفصل تجنبا لتكرار.

يعرف **جابلن** القيمة بأنها "غاية أو هدف اجتماعي كون تحصيله مرغوبا فيه".<sup>(2)</sup> يربط هذا الباحث القيم بالهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه في المجتمع وبذلك تعطى القيمة أهمية اجتماعية كبرى، بقدر أهمية الهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه في المجتمع.

ويعرف **الباحث حلليم بركات\*** القيم بأنها "المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفاتهم واختياراتهم، وتنظم علاقاتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم والمكان والزمان، وتوسع مواقعهم، وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم".<sup>(3)</sup>

بكلام بسيط ومختصر، تتصل القيم بنوعية السلوك المفضل وبمعنى الوجود وغاياته.

هذا التعريف يلخص لنا أن القيمة هي تفضيلات الأفراد للغايات وأشكال السلوك، وهي مقياسا يوجه السلوك، إذ تُعتمد في عملية إصدار الأحكام والمقارنة والاختيار بين البدائل. كما أنها تنظم العلاقات في كل مجالات الحياة الاجتماعية .

(1) محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 89.

(2) أحمد كنعان، مرجع سابق، ص 201.

\* عالم اجتماع وأستاذ جامعي وروائي سوري من مواليد 1933، أستاذ بجامعة جورجنتاون (واشنطن)، متحصل على شهادة الدكتوراه في علم النفس الاجتماعي (1966).

(3) حلليم بركات، المجتمع العربي المعاصر (بحث استطلاعي اجتماعي)، ط 02، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1985، ص 324.

ويعرفها علي عبد الرزاق جلي: أنها "مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي، والتي تمثل موجهاً للأشخاص نحو غايات ووسائل لتحقيقها، وأنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص بديلاً لغيرها، وتنشأ هذه الموجهاً عن تفاعل بين الشخصية والواقع الاجتماعي الاقتصادي والثقافي، وتفصح القيم عن نفسها في المواقف، والاتجاهات، والسلوك اللفظي والسلوك الفعلي والعواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة." (1)

وعليه فإن القيم هي عبارة عن مستوى أو معيار للانتقاء من بين بدائل اجتماعية أمام الأفراد في الموقف الاجتماعي، كما تتسم بالديناميكية والاستمرار فضلاً عن التفاعل بين الفرد والواقع الاجتماعي المحيط به، وتفصح هذه القيم عن نفسها من خلال التفضيل والاختيار بين البدائل المتاحة وتتحدد في اهتمامات الأفراد واتجاهاتهم وأنماطهم السلوكية.

ويعرف كمال التابعي\* القيم بأنها تمثل "محدداً هاماً من محددات السلوك، وإنها لب الثقافة الإنسانية كما أن مفهوم المرغوب فيه هو حجر الزاوية في تحديد مفهوم القيم، وهذا الأمر له وجهته، ذلك لأن القيم هي التي تحدد لنا ما هو مرغوب فيه ومرغوب عنه، وأنها مستويات قيمية نحكم من خلالها على كل من مكونات الثقافة وتوجيه تفضيلاتنا الاجتماعية" (2)

فالقيمة هي أحد عناصر الثقافة في المجتمع، وتمثل بذلك المبادئ والأحكام والاختيارات التي تحمل معان اجتماعية خلال تجربة الإنسان، لذلك فهي تعتبر بمثابة موجهاً بين ما يرغب فيه المجتمع وما يرفضه كما أنها عبارة عن معايير للحكم على الأشياء والمعاني والأشخاص.

تعريف محمد عاطف غيث "القيم هي العناصر الثقافية التي تجعل الثقافات الأخرى عسيرة الفهم، أو بمعنى آخر هي موضوع الرغبة الإنسانية والتقدير، ولذلك تشمل القيم كل الموضوعات والظروف والمبادئ التي أصبحت ذات معنى خلال تجربة الإنسان الطويلة، والقيم من ناحية أخرى، قد تكون إيجابية أو سلبية وأساس

(1) علي عبد الرزاق جلي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة، الإسكندرية، ص 134

\* أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب جامعة القاهرة.

(2) كمال التابعي، مرجع سابق، ص 42.

التمييز يقوم على ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه، أي أن القيم الايجابية هي قيم مرغوبة، والقيم السلبية قيم غير مرغوبة، أي أن القيم ذات طبيعة نسبية".<sup>(1)</sup>

يتفق هذا التعريف مع التعريف السابق في كون "القيمة" عنصراً من عناصر الثقافة، بمعنى أن مقومات القيمة تستند إلى الأسس الثقافية والمعاني الموجودة كما اعتبر أن الرغبة وعدمها هي أساس التمييز بين القيم الإيجابية والقيمة السلبية.

**تعريف فوزية دياب\*** تنظر إلى القيمة على أنها "الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك".<sup>(2)</sup>

تعتبر القيم حسب هذا التعريف حكماً على الأشياء، فالقيمة مفهوم يعبر عن الفعل أو الامتياز أو درجة التفضيل، كما تعتبر أن المجتمع هو المصدر والمحدد للسلوك المرغوب فيه أو المرغوب عنه. وعلى ضوء التحليل السابق، يمكن استخلاص تعريف عام للقيم على النحو الآتي:

القيم عبارة عن تصورات ومفاهيم صريحة أو ضمنية تضبط السلوك الإنساني، وتحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعياً كما تؤثر في اختيار الأهداف والأساليب والوسائل الخاصة بالفعل، وتتجسد مظاهرها في اتجاهات الأفراد والجماعات وأنماطهم السلوكية ومثلهم ومعتقداتهم ومعاييرهم، وهي ثابتة لا تتغير تهدف إلى تنمية المجتمع واستقراره وتماسكه.

## 2. خصائص القيم الاجتماعية:

قد تختلف القيم في درجة إلزاميتها وموضوعاتها إلا أنه تُوحدها جملة من السمات التي تعطيها معنى واحد هو معنى القيمة ونذكر من هذه الخصائص ما يلي:

<sup>(1)</sup> عاطف غيث، غريب سيد أحمد، علم الاجتماع العام، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1978، ص 162.

\* فوزية دياب: استاذة علم اجتماع التربوي بجامعة عين الشمس بالقاهرة.

<sup>(2)</sup> فوزية دياب، مرجع سابق، ص 52.

**القيم الذاتية:** المقصود بذاتية القيم أنها تتعلق بالطبيعة الإنسانية والاجتماعية والسيكولوجية العامة للإنسان وتشمل رغباته وعواطفه وميولاته وغيرها من العوامل، وهذه الخبرات غير ثابتة وتتغير من لحظة إلى أخرى ومن شخص إلى آخر<sup>(1)</sup>

**خاصية الاكتساب:** فلا ترتبط القيم بالوراثة وإنما يكتسبها الأفراد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية بوسائطها المختلفة، حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين النفسي للفرد ذاته، ولذلك هي قابلة للتقييم فهي حصيلة خبرة وتفاعل مع الجماعة<sup>(2)</sup>.

فالقيم متداخلة سواء من حيث جوانب تكوينها بحيث يصعب تحديد القيمة هل هي نتاج خبرة معرفية أو سلوكية أو غيرها، وهي متداخلة أيضا من حيث التطبيق أو مجال انتماءها فلو نتحدث عن قيمة العمل مثلا فهل هي قيمة اقتصادية؟ أم دينية؟ أم اجتماعية؟

**القيم نسبية:** القيم تختلف باختلاف الزمان والمكان والإنسان، بل أنها تختلف في الشخص الواحد حسب رغباته وحاجاته ومستواه، فما يراه جيل بأنه قيمة ايجابية قد يراه جيل آخر بأنه قيمة سلبية، وحتى عملية تفضيل بعض القيم على الأخرى لا معنى لها إلا بالنسبة للأفراد<sup>(3)</sup>.

**خاصية التداخل:** فالقيم مترابطة ومتداخلة... حيث أنها تتضمن الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية كما أنها متداخلة من حيث التطبيق.

**خاصية التجريد:** فالقيم معان مجردة فهي تحمل معنى ذهني غير محسوس، بعد ذلك تتجسد القيم بداية في ذهن الإنسان بعد اقتناعه بها، ثم تنعكس على سلوكياته فتتجسد بذلك مظاهر القيمة عند هذا الفرد<sup>(4)</sup> وهذه المظاهر المرتبطة بتبني الفرد لقيمة معينة تبين أنه يعلي قيمة كذا عن قيمة أخرى تختلف عنها.

**القيم الإنسانية:** أي أن القيم ترتبط بالعنصر البشري فمنشأها أصلا يحتاج إلى العقل المفكر لتصوير القيمة الأمر الذي يتوفر للإنسان دون غيره من الكائنات.

(1) نورهان منير حسن فهمي، مرجع سابق، ص 100.

(2) ماجد زكي الجلاّد، تعلّم القيم وتعليمها، ط 02، دار المسيرة، الأردن، 2007، ص 37.

(3) مجّد مجّد عليان، عزت يحي عسيلة، "الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر"، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي

الأول بعنوان: التربية في فلسطين وتغيرات العصر، كلية التربية الجامعة الإسلامية، المنعقد أيام: 23-24/11/2004، ص 612.

(4) عبد الله عقله مجلي الخراطة، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، الأردن، 2009، ص 72.

**المصدر الخارجي:** فهي ليست من صنع إنسان بمفره، أي لا يكون لكل فرد قيمة لا علاقة لها بقيم الآخرين "فالقيم ليست من صنع أفراد ولكنها من صنع المجتمع وخلقها وعقله الجمعي"<sup>(1)</sup> كما قد يستمدتها الفرد من مصادر مختلفة، فقد يستمدتها من فلسفة أو تصور أو عقيدة أو دين.

**الخاصية الضدية:** تمتلك القيم صفة الضدية فلكل قيمة ضدها مما يجعل لها قطبا ايجابيا وقطبا سلبيا والقطب الايجابي هو وحده الذي يشكل القيمة في حين يمثل القطب السالب ما يمكن أن نسميه ضد القيمة أي أن القيمة لا تكون إلا ايجابية.<sup>(2)</sup>

**تتميز القيم بصعوبة اقتلاعها وصعوبة تغير:** وذلك لأن الفرد بعد أن ينتقي قيمه يتمسك بها ويعلي من شأنها، ويسعى إلى تجسيدها في سلوكياته إذ بمرور الزمن يجد نفسه تطبع بها وأصبح سلوكه محتكما بها، لذا يصعب تغييرها بعدها أو التخلي عنها.<sup>(3)</sup>

بالإضافة إلى ما سبق أن من خصائص القيم أنها ذات طبيعة دافعية، لأنها موجّهات ومحددات للسلوك كما يفسر السلوك في ضوءها، وأنه برغم تنوعها وكثرتها، فإن هناك انسجاما بينها واتحادا لا ينفصل، لأنها تندمج وسط منظومة متكاملة تسمى النسق القيمي أو نظام القيم .

### 3. تصنيفات القيم الاجتماعية:

لقد اعتمدنا عند إطلاعنا على أنواع التصنيفات للقيم على تصنيف "بعد المحتوى" كونه يتماشى مع دراستنا على أن نقتصر في هذه الدراسة على (القيم الاجتماعية، الدينية، الاقتصادية كما تم إضافة القيم الثقافية والأسرية) خدمة للدراسة.

وعليه تم تركيزنا في عرض تصنيفات القيم على تصنيف بعد المحتوى للقيم الموظف أساسا في هذه الدراسة، مع الإشارة المختصرة لباقي التصنيفات الأخرى.

(1) أسامة عبد الرحيم، مرجع سبق ذكره، ص 26.

(2) ماجد الزبود، مرجع سابق، ص 24.

(3) محمد محمد عليان، عزت يحي عسيلة، مرجع سابق، ص 612.

## 3-1. تصنيف القيم حسب دلالاتها:

إن استنطاق التعريفات الكثيرة بعد التأمل فيها يتيح تصنيفها ضمن دوائر فيها اختلافات في التحديد مع أنها تشترك ضمناً في محاولة تعريف القيمة، و المتأمل فيها يجد القيمة أحكاماً صادرة على الأشياء أو الأفعال اعتماداً على عملية المفاضلة كما أنها عند بعض المفكرين تأخذ الدلالة الإيجابية فقط، في حين قد تأخذ الدالتين الإيجابية و السلبية في نفس الوقت.

## القيمة كدلالة إيجابية:

ورد العديد من التعريفات التي تنظر إلى القيمة على أنها شكل إيجابي دوماً وهذه نماذج منها:  
يعرفها شوارت (Schwart) بأنها "عبارة عن مفاهيم، أو تصورات للمرغوب، تتعلق بضرب من ضروب السلوك أو غاية من الغايات، وتسمو أو تعلقو على المواقف النوعية، ويمكن ترتيبها حسب أهميتها النسبية"<sup>(1)</sup>.

في نفس السياق يعرفها كلاكهون بأنها "مفهوم تجريدي ظاهر أو ضمني يميز الفرد أو الجماعة للمرغوب فيه الذي يؤثر على اختياراتنا من عدة بدائل لطرق ووسائل وأهداف السلوك"<sup>(2)</sup>. فالقيم مجموعة الأفكار المشتركة وجدانيا تدور حول ما هو مرغوب فيه، والتي تسهم في تنظيم السلوك.

القيمة إذن حسب هذه التعاريف تأخذ دلالة تلتف كلها حول المرغوب فيه في شكل عملية اختيارية بين ضروب السلوك أو الغايات كبداية متاحة تنظم السلوك.

فهناك من يرى أن القيمة لا ترتبط بالسلب ولا يطلق مفهوم (القيمة) إلا على الأمور الحسنة الحميدة والموضوعات المرغوبة، فكل القيم هي ايجابية، إما الموضوعات السلبية لا يطلق عليها مفهوم القيمة، وفي الآن ذاته نجد الكثير من يشير للقيم في جانب ايجابي وفي جانب سلبي بمعنى قد تكون قيماً سلبية كما قد تكون قيماً ايجابية، وربما يرجع الاختلاف هنا إلى أن فريقاً يتقيد بالمعنى اللغوي للمفهوم وهو القدر والمكانة أي أن يكون لموضوع القيمة قدر سامي ومكانة، وفريقاً ارتبط بالمفهوم الاصطلاحي للقيمة كتصور يتشكل في ذهن الإنسان ويحتل مكانة بدوره، بحيث يختلف قدر هذه المكانة باختلاف الأشخاص، وقد يكون لها جانب سلبي في منظور

(1) ماجد الزبود، المرجع السابق، ص 23 .

(2) مساعدي بن عبد الله الحيا، القيم في المسلسلات التلفازية، الرياض، دار العاصمة للنشر والتوزيع، 1994، ص. 50.

البعض ولكن هي قيمة ايجابية لدى الفاعل فيصعب الحكم على موضوع ما أنه ايجابي ايجابية مطلقة أو سلبية مطلقة.

● القيمة بين الداليتين الإيجابية والسلبية:

إذا كان ما ورد من التعريفات السابقة يركز على إيجابية القيمة فهناك من التعريفات من يجعل للقيمة وجهان: الإيجاب والسلب تعبر عما هو مرغوب فيه أو مرغوبا عنه وفيما يلي جزء منها:

تالكوت بارسونز (Parsons) الذي يرى في كتابه النسق الاجتماعي "أن القيمة عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معيارا أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف، وهذا معناه أن القيم تمثل معايير عامة وأساسية يشارك فيها أعضاء المجتمع وتسهم في تحقيق التكامل وتنظيم أنشطة عامة وأساسية يشارك فيها أعضاء المجتمع وتسهم في تحقيق التكامل وتنظيم أنشطة الأعضاء"<sup>(1)</sup>

حسب ما ورد في التعريف القيمة جزء من نظام رمزي من خلاله يتم الاختيار بين البدائل المتاحة وهي مشترك اجتماعي دوره التنظيم والتكامل بين الأنشطة.

وقد عرفها أيضا بأنها "المعايير التي نحكم بها على كون الشيء مرغوبا فيه أو غير مرغوب فيه." وهذا ما ذهب إليه هوفستاد حين عرف القيمة بأنها "اعتقادات عامة تحدد الصواب من الخطأ والأشياء المفضلة من غير المفضلة"<sup>(2)</sup>.

هذا التعريف يتفق والتعريفات السابقة إلا أنه يضيف أن القيمة هي اعتقادات تتعلق بالأفعال في صوابها أو خطئها أو بالأشياء في تفضيلها من عدمه.

يذهب ثورندايك (Thorndaike) إلى أن القيم هي "تفضيلات وأن القيم الإيجابية والسلبية تكمن في اللذة أو الألم الذي يشعر به الإنسان فإذا كان حدوث شيء لا يؤثر مطلقا على لذة أو ألم أي فرد أيا كان حاليا أو مستقبلا فإنه يكون عديم القيمة على الإطلاق، وعلى هذا فلا يكون خيرا أو شرا مرغوبا فيه أو مرغوبا عنه"<sup>(3)</sup>.

(1) كمال التابعي، مرجع سابق، ص 31 .

(2) ماجد الزويد، مرجع سابق، ص 22.

(3) كمال التابعي، نفس المرجع، ص 23.

هذا التعريف يركز على التأثير الإيجابي أو السلبي للقيمة في شعور الإنسان وإذا لم يتم ذلك حاضرا أو مستقبلا فلا يعد ذلك قيمة.

### 2-3- تصنيف القيم حسب أبعادها: تتعدد تصنيفات القيم بتعدد معايير التصنيف وأبعاده، وقد تم

الاعتماد على تصنيف **كلاكهون** الذي ورد في كتاب **بارسونز وشيلر** على أساس أبعاد القيمة وهي:

❖ **بعد الشدة**: والمقصود هنا درجة الإلزام التي تفرضها القيمة على الفرد وهناك في هذا البعد نجد ثلاث أنواع<sup>(1)</sup>:

● **القيم الملزمة**: التي يجب الالتزام بها ويكون جزاء من يخالفها شديدا، وهي غالبا ما تتعلق بالمصلحة العامة ومنها القيم المتعلقة بالمعتقدات الدينية.

● **القيم التفضيلية**: وهي القيم التي يُفضل أن تكون ولا يكون جزاء من يخالفها شديدا أو صارما ومن أمثلتها إكرام الضيف، والإحسان إلى الجار وغيرها.

● **القيم المثالية**: وهي القيم التي يرجى أن تكون والتي يتطلع الناس إلى تمتلها في سلوكهم ولكن يشعرون بصعوبة تحقيقها بشكل دائم وبصورة كاملة ومنها الزهد في الدنيا والإيثار.

❖ **بعد العمومية**: والمقصود هنا الشيع والانتشار وتنقسم إلى:

● **قيم عامة**: وهي القيم التي يعم انتشارها في المجتمع كله بصرف النظر عن ريفه وحضر وطبقاته، وفتاته المختلفة مثل أهمية الدين والزواج والعفة... وغيرها.

● **قيم خاصة**: وهي المتعلقة بمواقف أو مناسبات خاصة أو موضوع محدد أو طبقة أو جماعة أو دور اجتماعي خاص مثل القيم المرتبطة بطقوس الزواج مثلا.

❖ **بعد الوضوح**: هذا البعد يقسم القيم إلى صنفين:<sup>(2)</sup>

● **قيم ظاهرة**: أو صريحة أي التي يصرح بها الفرد ويعلن عنها بالكلام.

● **قيم ضمنية**: وهي التي تستخلص ويستدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الاجتماعي. وهذا مع العلم أن القيم الضمنية لا تكون بالضرورة سلبية

بل قد تكون خيرة أيضا.

<sup>(1)</sup> ماجد زكي، مرجع سابق، ص 50.

<sup>(2)</sup> حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، دار الكتب الحديثة، الإسكندرية، 2009، ص 160.

❖ بعد الدوام :وهناك صنفان أيضا:(1)

- قيم عابرة :وهي القيم العارضة التي لا تدوم طويلا وإنما توجد لوقت قصير مؤقت لارتباطها بحدث ما أو ظاهرة معينة تزول بزوالها.
- قيم دائمة :هي التي تدوم طويلا وتتناقلها الناس من جيل إلى جيل وتتخذ صفة الإلزام والتقدير كالصدق والأمانة.

❖ بعد المقصد أو الغرض :وهذا تصور لروكيش إذ نجد قسمين من القيم(2)

- القيم الغائية :وهي عبارة عن غايات في ذاتها وتعرف بالقيم النهائية مثل الخلاص الأخروي.
- القيم الوسيلية :وتعرف أيضا بالقيم الوسيطة وهي تمثل أشكال السلوك الموصلة لتحقيق هذه الغايات النهائية كالصلاة وباقي العبادات.

❖ بعد المحتوى :ويشير بعد المحتوى إلى مجال مضمون القيم إذ نجد في هذا التصنيف ست أنواع من القيم هي:(3)

- القيم النظرية :ويعبر عنها اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة ويكونون عادة من الفلاسفة والعلماء.
- القيم الاقتصادية :يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع وهم عادة يكونون من رجال المال والأعمال.
- القيم الجمالية :ويعبر عنها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل وهؤلاء هم الفنانين المبدعين.
- القيم الاجتماعية :وتتضمن الاهتمام بالناس ومحبتهم ومساعدتهم وخدمتهم ومن هؤلاء المصلحين.
- القيم السياسية :ويقصد بها اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة، وهم يتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم والتحكم فيهم.
- القيم الدينية :وتتضمن اهتمام الفرد بالمعتقدات الدينية والقضايا الروحية والبحث في أسرار الكون.

(1) ماجد زكي، مرجع سابق، ص 81 .

(2) علي عبد الرزاق جلي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 144 .

(3) نورهان منير حسن فهمي، مرجع سابق، ص 177 .

ولا يعني هذا التصنيف للقيم أن الأفراد يتوزعون تبعاً لها وإنما يعني أن هذه القيم توجد جميعها في كل فرد، غير أنها تختلف في ترتيبها وأهميتها من فرد لآخر حسب قوتها وضعفها لدى الأفراد والجماعات.

#### 4. أهمية القيم الاجتماعية

بعد التعريف بالقيم من الضروري تحديد أهمية القيم كي تتضح أهمية اختيار متغير الدراسة، ومن المعروف أن للقيم أهمية بالغة في جميع نواحي الحياة الاجتماعية، وقد أكد المهتمون بالقيم على دلالات هامة في الحياة الإنسانية، فأصبحت مادة للدراسة والبحث في مجالات العلم المختلفة. وأهمية القيم يمكن أن نصلها إلى جزأين هما أهميتها بالنسبة للفرد ذاته وأهميتها بالنسبة للمجتمع.

#### 4-1. أهمية القيم على المستوى الفردي

تستلزم الحركة الإنسانية جملة ضوابط ومعايير توجه الحركة وتضبطها، ومن بين تلك الضوابط وجود القيم كعنصر أساسي موجه للسلوك. ويمكن إبراز أهمية القيم بالنسبة للفرد في النقاط التالية: (1)

- القيم تحدد مسارات الفرد وسلوكياته في الحياة، فالقيم منظمات لسلوك الأفراد فيما ينبغي فعله والتخلي به وفيما ينبغي تركه والابتعاد عنه، ولكي يكسب الفرد السلوكيات الحسنة ويتعد عن السلوكيات السيئة فإنه ينبغي أن تعزز لديه منظومة القيم الإنسانية الفاعلة والصحيحة.
- تسهل القيم على الفرد التنبؤ بسلوكات غيره الأمر الذي ييسر التعامل معهم في ضوء ما لديهم من قيم.

- تزود القيم الإنسان بالطاقات الفاعلة في الحياة، وتبعده عن السلبية، فالقيم الفاضلة هي التي تجعل لحياته معنى وجدوى، وهي التي تعزز ثقته بنفسه وتقديره واحترامه لها، فالفاعلين في الحياة والناجحين فيها لهم قيم متميزة عن غيرهم من العاجزين والفاشلين كالجد والجرأة والإصرار... وغيرها.
- القيم حماية للفرد من الانحراف، فالقيم تحفظ الإنسان من الانحراف النفسي والجسدي والاجتماعي، فبدون منظومة قيم يكون الإنسان عرضة للانحراف.

اختيار الوسائل والغايات مرهون إذن بعملية المفاضلة، وكلها مرتبطة بسياق حياة الإنسان كلها، إذ الحياة الإنسانية من ابسط صورها إلى أعقدها ماهي إلا عملية مفاضلة وتقويم، والمقوم هو الإنسان. فهو دائماً

(1) ماجد زكي، مرجع سابق، ص 41-67 بتصرف.

يصدر أحكاماً عليها، فيرى أن هذا خير وذاك شر، وهذا صواب وهذا خطأ وهذا نافع وذاك ضار، وهذا مرغوب فيه وذاك مرغوب عنه، لأن الأشياء والأفعال ليست جميعها سواء، ولكنها تتفاضل.<sup>(1)</sup>

كذلك حدد بعض الباحثين عدداً من العناصر الوظيفية للقيمة و التي تؤكد أهميتها منها:<sup>(2)</sup>

- أنها تهيئ للأفراد اختيارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم، فهي تلعب دوراً هاماً في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح.
- أنها تعطي الفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه ليكون قادراً على التكيف والتوافق بصورة إيجابية.
- تدفع الفرد لتحسين إدراكه ومعتقداته فتساعد على فهم العالم من حوله وتوسيع إطاره المرجعي في فهم حياته وعلاقاته.

فالقيم بهذا تصقل شخصية الفرد وتشعره بالأمن والثقة، لأنه يشعر أن لتصرفاته مرجعية معينة يثق فيها هي قيمه التي يتبناها، كما تعطي القيم للفرد فرصة للاستقلالية عن غيره بحيث يتبنى ما يراه ملائماً من القيم أو ما يقتنع به منها.

#### 4-2. أهمية القيم على المستوى الاجتماعي

إذا كانت القيم على المستوى الفردي مهمة فهي على المستوى الاجتماعي أكثر أهمية، حيث ترتبط بحياة الشعوب والأمم على مر العصور، فالمجتمع الإنساني لا يخلو من المنظومة القيمية والمعايير التي تحدد طبيعة علاقة الأفراد ببعضهم البعض. ويمكن في إيجاز تحديد هذه الأهمية كما يلي<sup>(3)</sup>:

- القيم تحافظ على تماسك المجتمع وتحدد أهدافها ومثلها العليا.
- تساعد القيم في مواجهة التغيرات التي تحدث فيها بتحديداتها للاختيارات الصحيحة، وذلك يسهل على الناس حياتهم ويحفظ للمجتمع استقراره.
- تربط أجزاء ثقافة المجتمع ببعضها كي تُحصّل التجانس بين النظم الاجتماعية المختلفة.

(1) فوزية دياب، مرجع سابق، ص 22.

(2) ماجد الزبود، مرجع سابق، ص 27.

(3) نفس المرجع، ص ص 27، 28.

- تعد القيم من اللحمة الحقيقية بين الأفراد والمجموعات في التنظيم. حيث تسهم في حفظ الحقوق والواجبات وتمتين شبكة العلاقات الاجتماعية.
- تحفظ القيم للمجتمع هويته وتميزه، ذلك أنّ القيم تشكل محورا رئيسيا من ثقافة المجتمع، وهي الشكل الظاهر من هذه الثقافة، والتي تبرز في أنماط السلوك الإنساني الممارس في المجتمع، ونظرا لتغلغل القيم في كافة جوانب الحياة فإن هوية المجتمع تتشكل وفقا للمنظومة القيمية السائدة فيه فالقيم تظهر كعلامات وشواهد واضحة لتمييز المجتمعات عن بعضها البعض.
- تساعد القيم المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختيارات الصحيحة، وهذا يسهل على الناس حياتهم ويحفظ للمجتمع استقراره وكيانه في إطار موحد<sup>(1)</sup>.

## ثانيا: القيم الاجتماعية في الفكر السوسيولوجي

### 1. المحددات الاجتماعية لاكتساب القيم الاجتماعية

تعد التنشئة الاجتماعية بمؤسساتها المختلفة بمثابة الرحم الذي تخلق فيه ملامح هوية الإنسان وقيمه واتجاهاته، فتعمل العديد من المؤسسات كوسائط في بلورة القيم لدى الأفراد ونقلها جيلا عبر جيل، وقد تعددت هذه الوسائط وتنوعت مع مرور الوقت، فلم تعد الأسرة وحدها مضطلة بمهمة تربية الأبناء تساندها في هذا المؤسسات التربوية، بل تعدها ذلك إلى مؤسسات أخرى، لعل أهمها المؤسسات الإعلامية التي فرضت نفسها بفعل التطور التكنولوجي والمعلوماتي الذي يشهده العالم. وفي ضوء هذه المعطيات سنحاول تناول أهم هذه المؤسسات التي تسهم في إكساب النسق القيمي للأفراد.

**1-1. دور الأسرة:** يعتبر النظام الأسري المسؤول الأول عن اكتساب الأبناء لقيمهم، أثناء عملية التنشئة الاجتماعية، إذ أكد ستروديبيك ووينر على أن للأسرة دورا مهما باعتبارها وسيطا حيويا وأساسيا بين الثقافة والفرد من خلاله يتحقق غرس القيم في نفوس الأبناء.<sup>(2)</sup>

تعد الأسرة النواة الأساسية في تكوين المجتمع وهي كذلك الركيزة الأساسية في تكوين النسق القيمي للفرد بما تقوم به من إعداد للنشء وبنقلها التراث من جيل إلى جيل من أجل تكوين تربيته من معتقدات

<sup>(1)</sup> نفس المرجع، ص 46.

<sup>(2)</sup> نورهان منير حسن فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 111.

وقيم، ومنه يمكن التأكيد على دور الأسرة كوسيط هام وأساسي بين الثقافة والفرد من خلاله يتحقق غرس القيم أو تغييرها في نفوس الأبناء.

فالأُسرة المتمثلة في الأبوين هي المسؤولة عن بث روح المسؤولية واحترام القيم، وتعويد الأبناء على احترام الأنظمة الاجتماعية ومعايير السلوك، وتلقينهم عادات السلوك المختلفة متأثرين في ذلك بالإطار الثقافي الذي تعيش فيه الأسرة، وقد يكون هو ذاته الإطار الثقافي الذي يسود المجتمع. فالأسرة كمؤسسة اجتماعية لا توجد في فراغ اجتماعي، وإنما يحكمها إطار ثقافي تنتمي إليه. (1)

لذا تعد من أهم المؤسسات الاجتماعية في إكساب الأبناء لقيمهم، فهي التي تحدد لأبنائها ما ينبغي أن يكون في ظل المعايير السائدة. (2)

فالأُسرة تكسب أفرادها قيما معينة ثم تقوم الجماعات الأخرى التي ينضم إليها الفرد خلال حياته الاجتماعية في مراحل عمره المختلفة بدور مكمل لدور الأسرة .

## 1-2. دور جماعة الرفاق:

تعتبر جماعة الرفاق احد الأوساط الاجتماعية، وهي إحدى المؤسسات الهامة والفاعلة التي تسهم في تنشئة الفرد كونها تعطيه مساحة كبيرة من الحرية في بنائها وحمايتها وتنظيمها، وتشعره بالثقة بنفسه وبمكائنته، وتتألف جماعة الرفاق من مجموعة أفراد متقاربين في العمر، يلتقون بين الحين والآخر بحكم وجودهم في نفس الحي أو المؤسسة. (3)

وتلعب جماعة الرفاق دورا كبيرا في تشكيل اتجاهات الأفراد وقيمهم وسلوكهم في مختلف المراحل العمرية، فهي تحدد للفرد قيم معينة يسير في إطارها، فقد يتنازل عن بعض القيم التي اكتسبها في المحيط الأسرة ليأخذ بغيرها مما تأثر به في إطار مختلف، وان كان يماثل في معظمه التنشئة الأسرية أو البيئة

(1) نورهان منير حسين فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص 112.

(2) سعيد علي الحسينة، دور القيم الاجتماعية في الوقاية من الجريمة، مذكرة ماجستير في العلوم الاجتماعية، مذكرة غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 47.

(3) ماجد الزبيد، الشباب والقيم في عالم متغير، مرجع سابق، ص 61.

الاجتماعية فهو امتداد لهما، حيث أن المحيط الاجتماعي يؤثر في الفرد تأثيرا كبيرا، وكلما كان المجتمع أكبر كان تأثيره في الفرد أكثر. (1)

مما سبق نستنتج أن للأسرة دور مهم في تبني الفرد لقيمه ونوعيتها فهي المصدر الأول الذي يحدد للفرد اتجاهاته ونمط سلوكه وأخلاقه، وهذا من خلال ما يتلقاه الفرد ضمن شبكة العلاقات الأسرية. ثم تقوم الجماعات الثانوية بدور مكمل. وهكذا يتكون النسق القيمي للفرد الذي يسهل تماثله مع المعايير والقيم السائدة في المجتمع.

### 1-3. دور المؤسسات التربوية :

إتماما للدور الذي تقوم به الأسرة وجماعة الرفاق في عملية التنشئة الاجتماعية، تأتي المؤسسات التربوية المختلفة (المدارس والجامعات) كحلقة ثانية بما تسهم به من نشر الوعي لدى الأجيال المتلاحقة لأجل بناء مجتمع قوي ومتناسك.

وتعتبر المدرسة من أهم المؤسسات الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة وتوفير الظروف المناسبة لإيجاد التوازن النفسي والاجتماعي لدى الفرد ولأنها تؤثر في مفاهيم الفرد وفي تكوين معتقداته كما تؤثر في سلوكه، فالمدرسة هي مؤسسة أوجدتها المجتمع من أجل تربية وتعليم الأبناء على أسس منهجية سليمة بهدف إعداد الفرد إعدادا صالحا وصقل شخصيته وتعديل سلوكه. (2)

وتلعب هذه المؤسسات دورا هاما في عملية ترسيخ القيم الايجابية في حياة الفرد حتى يصبح متعلم مثقف مؤهل مهنيا ومحترم للقانون، المنضبط في الوقت، المقدر للعمل والمتفاني فيه.

عموما تبقى المؤسسات التربوية محطة ثانية لتقنين القيم والأخلاق وربطها بما تعلمه الفرد في الأسرة وإثراء منظومته القيمية بقيم جيدة من خلال الاحتكاك مع الآخرين، فتسهم تلك المؤسسات في بناء شخصية الفرد وتساعد في نموه المعرفي والاجتماعي والجمالي والقيمي، استكمالاً لوظيفة الأسرة في عملية التطبيع الاجتماعي للفرد.

(1) سعيد علي الحسينة، دور القيم الاجتماعية في الوقاية من الجريمة، مرجع سابق، ص 34

(2) إيمان عبد الله شرف، التربية الأخلاقية للطفل، ط 1، عالم الكتب القاهرة، 2008، ص 69.

## 1-4. دور الإعلام :

تعد وسائل الإعلام من أهم أدوات التنشئة الاجتماعية، «إذ تلعب دورا هاما وخطيرا في تنشئة الأجيال الصاعدة في المجتمع الحديث والمعاصر، فوسائل الإعلام (التلفاز، المذياع، الجرائد، الكتب الانترنيت المسرح،...) المقروءة والمسموعة والمرئية تشكل جسرا ومعبرا هاما في نقل القيم والاتجاهات والسلوكيات<sup>(1)</sup>.

وتأثير وسائل الإعلام باعتبارها ناقلة لثقافات مختلفة ومدعمة لبعض الاتجاهات ومعززة للقيم والمعتقدات الفكرية أو الدينية إلا أنها سلاح ذو حدين قد يكون وسيلة نافعة من وسائل، الثقافة والعلم ونقل المعرفة والأفكار فتقدم النفع للفرد والجماعة، ومي من ناحية أخرى إذا أهملت أو أسيء استخدامها ولم توجه توجيهاً صحيحاً بإشراف مركز فأنها تصبح سلاحاً هداماً يعرقل التنشئة الاجتماعية السوية ويساعد على الانحلال والانحراف ويثير الغرائز<sup>(2)</sup>.

ويأتي التلفاز على رأس تلك الوسائل خاصة مع انتشار الهوائي المقعر والتنوع في القنوات الدولية المختلفة، حيث يعد الوسيلة الخطيرة ذات الجاذبية التي يقضي الكبار والصغار معا أوقات طويلة في مشاهدته لما يوفره من برامج مختلفة تجذب وتشد الانتباه، فكل ما يبثه التلفاز من مواد إعلامية مختلفة، يقدم للأطفال صور عن السلوك والقيم والاتجاهات والمعتقدات التي يجب أن يتحلوا بها. فالعديد من القيم والاتجاهات وأنماط السلوك يستطيع التلفاز بثها في عقول الأطفال في ساعة أو نصف الساعة من خلال الفيلم، ومن هنا فإن ما تقوم به الأسرة في شهور يقوم به التلفاز في نصف ساعة فقط.<sup>(3)</sup>

ومن هنا أصبح الإعلام بوسائله طرفا في عملية التنشئة الاجتماعية وحلقة أخرى من حلقات نقل القيم إيجابا وسلبا والعادات الاجتماعية وأنماط السلوك من خلال التدفق الإعلامي الهائل.

ولكن على الرغم من الاعتقاد بأن وسائل الإعلام تمثل أداة من أهم أدوات التنشئة الاجتماعية، توجد نزعة فكرية أخرى تقول إن وسائل الإعلام تمارس عملية تشويش على عملية التنشئة وتعيق حركتها وهو ما يعرف بظاهرة اللاتنشئة، فوسائل الإعلام في إطار

(1) عبد الهادي الجوهري، أصول علم لاجتماع، مرجع سابق، ص296.

(2) إبراهيم السيد أحمد السيد، البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز، رسالة دكتوراه، رسالة غ م، معهد البحوث والدراسات الأسبوية، جامعة الزقازيق، مصر، 2005، ص35.

(3) سامية حمريش، القيم الدينية ودورها في التماسك الأسري، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الديني، مذكرة غ م، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010، ص59.

هذا المنظور تؤدي إلى تفكيك الحياة الاجتماعية للعائلة، وباختصار ينظر إلى وسائل الإعلام بوصفها أدوات معادية للثقافة<sup>(1)</sup>.

إذن مع التطور العلمي والتقني والانتشار الهائل لوسائل الإعلام فقد اعتبرت عاملاً أساسياً وخطيراً في عملية التنشئة الاجتماعية للناس وناقلاً استراتيجياً للقيم بأنواعها اعتماداً على الرموز والدلالات الموجهة الممزوجة بالتشويق والإثارة والترفيه .

فغداً الإعلام بوسائله سلاحاً ذو حدين استلاب إيجابي لقدرته على نقل الأخبار والمعلومات وخبرات الشعوب، مع قدرة على مخاطبة شرائح كثيرة من الناس على اختلاف مستوياتهم وأعمارهم كما ونوعاً، لسهولة اقتنائه وتوفيره للجهد والوقت والمال. استلاب سلبي بما تثيره من استنزاف للوقت وقدرة على التأثير..... كما أنها قد تكون سبباً في عزل الفرد عن ممارسة كثير من النشاطات الاجتماعية، كما تغير نظرتهم للعالم وتنتج تأثيرات عديدة انفعالية واجتماعية كالعزلة والتفكك والانفرادية. كما يسهم في نقل عديد من القيم تصل إلى مستويات التفضيل والالتزام، دون إدراك من الفرد كقيم العنف الجنسي، الرعب وقيم الاستهلاك<sup>(2)</sup>.

يضاف إلى هذا الثورة المعلوماتية والتحول الذي يشهده العالم، وظهور الشبكة العنكبوتية وما تمارسه من تأثير هائل على قيم وسلوكيات الأفراد، بالإضافة إلى التأثير العقدي والثقافي والسياسي وغيره.

ومما سبق وينظر إلى أهمية وسائل الإعلام المختلفة وسعة مجالها وشمولها وقوة فاعليتها ونفاذها في مجال تنمية القيم والاتجاهات وغرسها وتعزيزها وتغييرها، فإنه يتوجب الاهتمام بها اهتماماً كبيراً وتوجيهها لتكون أداة فاعلة في تعزيز القيم الإيجابية ومحاربة القيم السلبية.

## 1-5. دور الدين:

إن المتفحص لتاريخ الشعوب وحضاراتها يكشف لامحالة تلك العلاقة الوثيقة بين الدين كعقيدة والقيم كمبادئ أساسية لهذه العقيدة، وبالتالي له تأثير كبير على القيم سواء على المستوى النظري أو في الفعل الناتج عنها عملياً، وهذا التأثير فعال وقوي لدرجة أنه يبرر الرأي القائل بأن الدين مصدر القيم، أو القول بأن

(1) ماجد الزويد، مرجع سابق، ص 56.

(2) ليندا العابد، النسق القيمي الإداري وعلاقته بالفعل التنظيمي، رسالة دكتوراه، رسالة غ م، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة الحاج الأخضر- باتنة، 2011، ص 180.

الدين يمكن أن يكون أساسا لنسق قيمى معين. ولقد أكد وجهة النظر هذه كل من **ديفيد ومور** و **k.Davis w.Moore** بقولهما "لعل سبب ضرورة الدين واضحا في حقيقة أن المجتمع الإنساني تتحقق وحدته أساسا من خلال اقتناء أعضائه لبعض القيم المطلقة والغايات العامة وبالرغم من أن هذه القيم مطلقة والغايات ذاتية، إلا أنها تؤثر في السلوك، وتكملها يساعد المجتمع على الاستمرار كنسق، فعن طريق الاعتقاد والشعائر تتصل الغايات العامة والقيم بعالم تخيلي يرمز إليه بالموضوعات المقدسة الثابتة، وهذا العالم بدوره يتصل بطريقة معقولة بالحقائق و التجارب الخاصة بحياة الفرد... ومن خلال الدين يمكنه ممارسة نوعا قويا من الضبط على السلوك الإنساني والذي يوجد في نفس الاتجاهات المدعمة للبناء النظامي، ويتمثل الغايات والقيم المطلقة وليس هناك مجتمعا أصبح علمانيا كلية حتى يمكنه أن يصفى تماما الاعتقادات في غايات متسامية وفي كائنات فوق عضوية، وحتى في المجتمع العلماني لا بد من وجود نسق ما يعمل على تكامل القيم المطلقة"<sup>(1)</sup>.

وعليه فإن عملية اكتساب القيم مرتبط أساسا بما يحيط بالإنسان من مؤسسات عديدة ومتنوعة. وهي حلقات متصلة يتأثر ويتفاعل بعضها مع بعض. وهذه الحلقات تمثل نسقا متشابكا يسعى لتلقين الأفراد قيم معينة خلال مرحلة من مراحل حياته وتتنظم هذه القيم في نسق متكامل يعرف بنسق القيم، وهذه العملية لا تقف عند سن معين بل هي مستمرة باستمرار الحياة.

وتوصلت **فلورانس كلوكهون** إلى أن لكل ثقافة من الثقافات جانبا أو نسقا من التوجهات القيمية الخاصة بها، وتحاول من خلال عملية التنشئة الاجتماعية أن تغرسه في أفرادها، كما أوضحت أن التوجهات القيمية تختلف من جيل لآخر ومن ثقافة إلى أخرى، كما أن للتأثير الحضاري والثقافي دورا في إبراز فرق في الأنساق القيمية.<sup>(2)</sup>

## 2. التدرج الهرمي للقيم الاجتماعية (النسق القيمي)

النسق القيمي مفهوم مركزي للدراسة، تعريفه يجزئنا إلى تجزئة هذا المفهوم لأنه مركب يتكون من مفهومي: النسق، والقيم، فصل و للوقوف أكثر على عمق المصطلحين وانتقال من الخاص إلى العام، وبعد تناول مفهوم القيم سنتطرق إلى مفهوم النسق لنصل بعد ذلك لمفهوم النسق القيمي.

(1) نقلا عن: محمد احمد بيومي، مرجع سابق، ص 182.

(2) عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم (دراسة نفسية)، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1992، ص 75.

## 2-1. مفهوم النسق

النسق مفهوم متداول في العلوم الاجتماعية عموماً، وعلم الاجتماع تخصيصاً وفي بحث معناه يصادفنا عديد من المعاني والتعريفات تتراوح بين اللغة والاصطلاح.

إن كلمة "نسق" في اللغات الأوربية مصدرها كلمتان يونانيتان هما Syn.Stema أي وضع أشياء بعضها مع بعض في شكل منظم منسق، والنسق هو "مجموعة الوحدات المترتبة ترتيباً مخصوصاً، والمتصل بعضها ببعض اتصالاً به تنسيق، لكي تؤدي إلى غرض معين، أو لكي تقوم بوظيفة خاصة كما يترجم أحياناً بالمنظومة"<sup>(1)</sup>.

فالنسق يعني النظام والتنظيم والترتيب والارتباط والاتصال بين وحدات هدفها القيام بغرض مشترك. في نفس اتجاه المعنى اللغوي ورد معنى النسق في قاموس علم الاجتماع لعاطف غيث الذي يرى أنه "تنظيم ينطوي على أجزاء مترابطة تتميز بالاعتماد المتبادل وتشكل وحدة واحدة. على أن النسق يعتبر نموذجاً تصورياً يستخدم لتسيير فحص الظواهر المعقدة وتحليلها. وعلى الرغم من أن النسق يمثل تجريداً من نسق أكبر منه، إلا أنه يعالج كما لو لم يكن جزءاً من كل".

ويعرفه ولمان بأنه "مجموعة من العناصر لها نظام معين وتدخل في علاقات مع بعضها بعضاً، لكي تؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد" كما يشير وارن أيضاً إلى أن النسق عبارة عن "مجموعة من الأشياء أو الوقائع المترابطة فيما بينها بالتفاعل والاعتماد المتبادل."<sup>(2)</sup>

مما سبق نستنتج أن هذه التعاريف جميعها تتفق على أن النسق يعبر عن الترابط بين الأجزاء والعمل المتساند والمتفاعل لتحقيق الأهداف المنشودة، وهو يعمل وظيفياً لاستقرار المجتمع باعتبار أن هذا الأخير مجموعة من الأنساق المتساندة المترابطة، وتعد التنظيمات أحد الأنساق الفرعية للمجتمع.

## 2.2 مفهوم النسق القيمي

لقد انبثقت فكرة نسق القيم من تصور مؤداه أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى، فهناك مدرج أو نسق هرمي تنظم فيه القيم مرتبة حسب أهميتها بالنسبة للفرد أو الجماعة.

(1) عبد اللطيف مجد خليفة، مرجع سابق، ص 35 .

(2) مجد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 442 .

ويرتبط نسق القيم بالمجتمع والجماعة إذ نجد عبد الرزاق جبلي يؤكد على أن نسق القيم "يشير إلى القيم التي يتبناها المشاركون في النسق الاجتماعي كموجهات لسلوكهم، وهذه القيم هي المسؤولة عن التوازن والوحدة كما إنها تحقق التماسك وتمنح الفعل الاجتماعي شكلاً وتعطيه معنى"<sup>(1)</sup>

هذا التعريف هو امتداد لرؤية الاتجاه البنائي الوظيفي، القائم على التوازن والتساند والتكامل وضمن هذه التشكيلة تظهر القيم في نسقها كموجهات أساسية للسلوك مسؤولة عن الوحدة والتماسك.

وفي نفس السياق يؤكد **محمد عاطف غيث** بأن النسق القيمي هو "نموذج منظم للقيم في مجتمع أو جماعة ما وتتميز القيم الفردية فيه بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض وتكون كلا متكامل، هذا ويحدد النسق القيمي أطارا لتحليل المعايير والمثل والمعتقدات، والسلوك الاجتماعي"<sup>(2)</sup>

إضافة إلى التعريف السابق هناك من يرى بأن النسق القيمي "عبارة عن مجموعة قيم الفرد أو المجتمع مرتبة وفقاً لأولويتها، وهو إطار على هيئة سلم تتدرج مكوناته تبعاً لأهميتها."<sup>(3)</sup>

يتبين أن النسق القيمي هو ذلك الكل المكون من أجزاء في شكل هرم أو المدرج أو السلم حيث تنظم فيه القيم مرتبة دون عشوائية أو فوضى بحسب الأولوية.

وهو "مجموعة القيم المترابطة والتي تنظم سلوك الفرد وتصرفاته ويتم غالباً دون وعي الفرد، فهو عبارة عن الترتيب الهرمي لمجموعة القيم التي يتبناها الفرد، أو أفراد المجتمع ويحكم سلوكهم دون الوعي بذلك."<sup>(4)</sup>

هذا المعنى يؤكد صفة التلازم بين السلوك والنسق القيمي حيث يحكم هذا الأخير ولا سلوك الفرد أو الأفراد داخل المجتمع كما يقوم بتنظيم تلك السلوكيات .

كما أن هذين التعريفين الأخيرين يشيران إلى الترتيب داخل نسق القيم بحيث يُعلي الفرد قيماً على قيماً أخرى. فلا يمكن الحديث عن نسق القيم دون الحديث عن ترتيبها ولا عن الترتيب دون الحديث عن النسق.

(1) علي عبد الرزاق جبلي، الاتجاهات الأساسية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص، 187.

(2) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، مرجع سابق، ص، 506.

(3) عبد الطيف خليفة، مرجع سابق، ص، 116.

(4) نفس المرجع، ص، 117.

والأهم في دراستنا هذه والمرتبطة أساساً بإشكالية دراستنا هي التعريفات الأخيرة التي تربط بين النسق القيمي والسلوك (الفعل)، بحيث تجعل هذا الأخير يخضع وينظم من خلال منظومة من القيم.

ومن خلال هذه التعاريف نتبنى في دراستنا هذه، تعريف **كمال التابعي** للنسق القيمي والذي يعتبره «نموذج منظم ومتكامل من التصورات و المفاهيم الدينامية الصريحة أو الضمنية، يحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعياً ويؤثر في اختيار الأهداف والطرق والأساليب والوسائل الخاصة بالفعل في جماعة أو مجتمع ما، وتتجسد مظاهره في اتجاهات الأفراد والجماعات وأنماطهم السلوكية ومثلهم ومعتقداتهم ومعاييرهم ورموزهم الاجتماعية، ويرتبط ببقية مكونات البناء الاجتماعي يؤثر فيه ويتأثر بها.»<sup>(1)</sup>

### 2-3 مكونات النسق القيمي

إن تشكل نسق القيم يقتضي وجود دعائم مسؤولة على قيامه وغالباً ما تُحدد ثلاث دعائم أو مكونات للنسق القيمي وهي:

**المكون المعرفي:** ويشمل المعارف والمعلومات النظرية، وعن طريقه يمكن تعلم القيم، وهذا يكون من خلال المؤسسات المنوطة بهذا الأمر (الأسرة، المسجد، المدرسة...) ويكون الفرد في هذه المرحلة يتأهب لمرحلة تبني نسق قيمي معيناً من العملية الذهنية القائمة على الموازنة بين اختيارات متاحة له.<sup>(2)</sup>

**المكون الوجداني:** ويشمل الانفعالات والمشاعر والأحاسيس الداخلية، عن طريقه يميل الفرد إلى قيمة معينة ويتصل هذا المكون بتقدير القيمة والاعتزاز بها والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في إعلانها على الملأ ومن هنا يشعر الفرد بالطمأنينة والرضا الداخلي لتمسكه بهذه القيمة.<sup>(3)</sup>

**المكون السلوكي:** وهذا الجانب هو الذي تظهر فيه القيمة إذ تترجم إلى سلوك ظاهر وفعل وممارسة واقعية ونشير هنا إلى الممارسة الفعلية لمضمون نسق القيم وإخراج المضامين السلوكية للقيم في التفاعل الحياتي والاجتماعي. إذ يتم استخدامها وتكرارها في الحياة اليومية.<sup>(4)</sup>

(1) كمال التابعي، مرجع سابق، ص 44.

(2) نورهان منير حسين فهمي، مرجع سابق، ص 93.

(3) طاهر محسن منصور الغالي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل، عمان، د ت، ص 56.

(4) نورهان منير، نفس المرجع، ص 93.

فالأفراد قد لا يدركون أن أفعالهم مُحكّمة أساسا بما يتبنونه داخل نسقهم القيمي، وقد يكون ذلك دون وعي أو بوعي، فوراء كل فعل منظومة قيم سمحت بصدوره السلوكي، فلا معنى لنسق القيمي عندما يبقى حبيس الفكر أو الوجدان بل الأصل هو ترجمة القيم إلى ممارسات في حياة.

## 2-4 وظائف النسق القيمي

للقيم درجات مختلفة من التأثير على الفعل ويرجع هذا إلى إن القيم ليست متساوية في الأهمية فهي تقع في ترتيبات هرمية تبعا لأفضليتها، بحيث تسبق القيم العظمى ثم تأتي القيم التي تليها، وترتيب القيم داخل هذا الإطار لا يظل ثابتا ولكنه يتغير. فأنساق القيم باعتبارها مستويات للتوجيه السلوكي تمارس وظائف مختلفة أهمها:

### أ. على الصعيد الفردي

تعمل القيم على تلبية الحاجات الأساسية للأفراد فهي تحقق التوافق واحترام الذات ويتفاوت الأفراد فيما يتعلق بالأهمية النسبية للقيم التي تؤدي هذه الوظائف، والقيم تساعد الفرد على تحقيق العديد من الوظائف من أهمها: (1)

- القيم تدفعنا إلى اتخاذ مواقف خاصة من المسائل الاجتماعية الرئيسية.
- القيم تدفعنا إلى تفضيل أو تبني إيديولوجية سياسية أو دينية دون أخرى.
- انساق القيم هي المستويات التي نحتكم إليها في عرض ذواتنا أمام الآخرين لكي نبدو بالصورة التي نفضلها.
- تعمل على إصلاح الفرد نفسيا وخلقيا، وتوجيهه نحو الإحسان والخير والواجب. (2)
- انساق القيم توجهنا في إقناع الآخرين والتأثير عليهم لتبني مواقف أو معتقدات أو اتجاهات أو قيم نعتقد أنها جديدة بالاهتمام والدفاع عنها.
- انساق القيم هي مستويات يعتمد عليها الأشخاص في الاحتفاظ بالتقدير الذاتي.
- تلعب دورا كبيرا في بناء شخصية الفرد، إذ توفر إمكانية أداء ما هو مطلوب منه ليكون قادر على التكيف والتوافق بصورة ايجابية.

(1) علي عبد الرزاق جلي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، ص 130.

(2) فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 99.

- تعمل كميّار لتوجيه الفعل الإنساني في المواقف اليومية المختلفة، فهي تساعد على إعطاء توجيه وتنظيم للفعل فعندما يتطلب الأمر الاختيار فالقيم تعمل كميّار لهذا الاختيار.<sup>(1)</sup>
- تمكن الفرد من التوافق مع القواعد والمعايير الاجتماعية والأخلاقية السائدة في المجتمع.

### ب. على الصعيد الاجتماعي

- لانساق القيم وظائف متعددة على المستوى الاجتماعي أهمها يتمثل في<sup>(2)</sup>:
  - تنظيم المجتمع وضبطه والحفاظ على البناء الاجتماعي.
  - تحدد المسؤولية الفردية والجماعية، وتحافظ على تماسك المجتمع، وتحدد لها أهدافه ومبادئه ومثله العليا.
  - إضفاء الشرعية على المصالح الجمعية والأهداف المشتركة.
  - انساق القيم تساهم في خفض حدة التوترات والصراعات وحل النزاعات والمساعدة على اتخاذ القرارات على أساس الاختيار بين البدائل.
- كما تعد الأنساق القيمية مكون أساسي للثقافة الجماعية وهي مرتبطة بالمجتمع كما تتصل بجميع فروعها وبالتنظيم كشكل فرعي منه.

### 3. الاتجاهات الفكرية المفسرة للقيم الاجتماعية

لقد اختلف علماء الاجتماع في تفسير موضوع القيم، وذلك بالنظر إلى التوجهات الفكرية لكل منهج والإطار المرجعي الذي على أساسه تفسر القيم، وفيما يلي عرض للاتجاهات المختلفة التي عالجت موضوع القيم، وقد تم تقسيمها كما يلي:

#### 3-1. الاتجاه المادي:

الاتجاه المادي يرى أن القيم صفات الموضوعات المادية، وهي حقائق موجودة في حياتنا العملية و يمثل هذا الاتجاه كارل ماركس **Karl-K.Marx** الذي استقى تصوره من فلسفة هيجل وهو مبدأ صراع الأضداد، إذ أن هيجل يؤكد أسبقية الفكر على الوجود ويحتزل حركة التاريخ في حركة الأفكار والمقولات المجردة، والفكرة المطلقة التي أكد عليها هيجل لا تمثل شيئاً بالنسبة لماركس، الذي ذهب إلى

(1) نورهان منير، مرجع سابق، ص 107.

(2) منى كيشك، القيم الغائبة في الاعلام، دار المعرفة للنشر، مصر، 2003، ص 53.

أن الطبيعة المادية هي الشيء الحقيقي، هنا حول ماركس فلسفة هيجل من فلسفة مثالية إلى فلسفة جدلية مادية.<sup>(1)</sup>

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن القيم حقائق واقعية توجد في إطار اجتماعي واقتصادي فهي ترتبط بحياتنا العملية ارتباطا وثيقا. وينطلق مفكروا هذا الاتجاه في تفسيرهم للحياة الاجتماعية من أن التاريخ تتحكم في مسيرته قوانين موضوعية لا تخضع لإرادة الأفراد والجماعات. كما يعد البناء الاقتصادي للمجتمع هو المصدر الرئيسي للقيم لأنها تتشكل وتتطور بتطور النسق الاقتصادي، وذلك لوجود رابطة وطيدة بين البناء التحتي والبناء الفوقي. فالبناء التحتي يؤدي حتما لحدوث تغيرات في البناء الفوقي وبالتالي في القيم باعتبارها إحدى مكوناته، كما يؤول البناء الفوقي بدوره إلى حدوث تأثيرات في علاقات الإنتاج سواء كان هذا التأثير إيجابيا فيسرع بتغيير البناء الاقتصادي أو العكس.<sup>(2)</sup>

كما أن القيم عندهم نسبية وذات طبيعة ديناميكية تتشكل وتتطور بتطور النسق الاقتصادي، وهذا لوجود تأثيرات تبادلية بين البناء التحتي والفوقي، وأن العامل المتحكم في العالم ليس هو الفكر وإنما يعود إلى الأحوال الاقتصادية التي تسود أي مجتمع، بمعنى أن البناء التحتي يؤدي إلى تغيرات في البناء الفوقي الذي يشمل القيم باعتبارها إحدى مكوناته، كما يؤدي البناء الفوقي بدوره إلى حدوث تأثيرات في علاقات الإنتاج سواء كان هذا التأثير إيجابيا، فيسرع في تغيير البناء الاقتصادي، أو سلبيا يعوق عملية التغيير، في ذلك البناء، بمعنى أنه بتغيير الأساس المادي يتحول البناء الأعلى من قيم وأفكار، ولكن بدرجات متفاوتة، ويكون المجموع الكلي للأفكار والقيم والضوابط التي تعتنقها الطبقة ما يسمى بإيديولوجيتها. والوضع الطبقي في المجتمع هو الذي يقي على القيم نسبتها، وهذا لأن كل طبقة تحاول أن تجاهد للحفاظ على أفكارها ومصالحها، فالطبقة المستغلة قيمها وإيديولوجيتها المناهضة لقيم وإيديولوجية الطبقة الخاضعة للاستغلال (الطبقة العاملة) ولن تنفى هذه القيم النسبية حتى ينتهي صراع المصالح، حيث ينتهي عهد الطبقات والاستغلال وتتحقق الشيوعية تحققا كاملا<sup>(3)</sup>.

فمنذ قرن تقريبا اعتقد كارل ماركس أن التغيرات في إنتاج التكنولوجيا مع تغيراتها الملازمة في مجال العلاقات الطبقيّة تحدد التغيرات في العناصر الأخرى للمجتمع. ويؤكد أن التغيير الاجتماعي يبدأ بصراع

(1) علي الحوات، النظرية الاجتماعية، منشورات القا، مالطا، 1998، ص 157.

(2) حميد خروف وآخرون، الإشكالات النظرية والواقع (مجتمع المدينة نموذجاً)، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 1999، ص 106.

(3) صلاح قنصوة، نظرية القيمة في الفكر، مكتبة دار الكلمة، القاهرة، 2002، ص 208.

جماعات المصلحة بالرغم من أن قوة الصفوة الحالية تقاوم التغيير بمفهومه القيمي. والناس يقبلون بدأ التغيير عندما يصبحوا واعين بأن مصالحهم الخاصة استغلت من بناء النظام الاجتماعي نفسه. ويذهب ماركس إلى أن كل القيم النظامية ما هي إلا قيم الطبقة الحاكمة.<sup>(1)</sup>

كما كشف هذا الاتجاه عن حقيقة مهمة مؤداها أن القيم نسبية ذات طبيعة دينامية متطورة ومتغيرة بتغير الأوضاع الاقتصادية، ومختلفة باختلاف المراحل التطورية التي يمر بها المجتمع، كما أنها تتباين بتباين الظروف المادية للطبقات المكونة للبناء الطبقي للمجتمع. لذا فالقيم الإنسانية المطلقة لا يمكن أن توجد في مجتمع يتسم بالصراع بين الطبقات لكنها سوف توجد قطعا حينما تزول الملكية و يزول معها استغلال الإنسان للإنسان وهذا لا يكون إلا بتحقيق الشيوعية تحقيقا كاملا.<sup>(2)</sup>

فالقيم لدى أصحاب هذا الاتجاه ترتبط بأشياء واقعية لها وجود ملموس خارج ذاتنا، وبالتالي فهي صفات للموضوعات المادية وظواهر الشعور الاجتماعي .

ما يلاحظ على هذا الاتجاه أنه اهتم بدراسة النسق القيمي كمتغير مستقل في التغيير الاجتماعي، معتبر أن القيم والأفكار والدين ماهي الا انعكاسات لوضع الطبقة . وأن المصالح الطبقيّة لا يمكن أن تفهم بعيدا عن مفهوم الطبقة للدين والإيديولوجيا ونسقتها القيمي.

### 3-2. الاتجاه المثالي:

يعتبر ماكس فيبر Max-Wiber من أهم المفكرين الذين أرسوا دعائم الاتجاه المثالي، في مجال دراسة القيم، ولا شك أن مؤلفه «الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية» يعد من أهم مؤلفاته التي تبرز هذا الاتجاه، من خلال قيامه بالبحث في العلاقة بين القيم والأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، وقد أراد من ذلك اختبار الاتجاه الرئيسي للمدرسة الماركسية، التي ترى أن كل الظواهر الثقافية بما فيها الدين والقيم والنظم السياسية، يمكن إرجاعها إلى تطور القوى الاقتصادية، وعلى هذا الأساس فقد اهتم فيبر بدراسة نفس الظاهرة التي اهتم "ماركس" بمعالجتها، وهي ظهور النظام الرأسمالي.

(1) محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، مرجع سابق، ص 135

(2) حميد خروف "القيم من منظور اجتماعي (مقاربة نظرية)" العدد 20، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر. 2003، ص 72.

أما ماكس فيبر فإن نظريته السوسولوجية تتجلى في أن السلوك الذي تفرضه القيم هو سلوك يصدر أصلاً لتحقيق قيمة اجتماعية معينة بالذات. ذلك أنه حينما يسلك الفاعل الاجتماعي سلوكاً وفقاً لقيمة ما أو طبقاً لمثل أعلى، إنما تفرض عليه هذه القيمة أن يوجه نمط سلوكه وفقاً لها.<sup>(1)</sup>

### 3-3 الاتجاه الوظيفي:

كثيراً ما يطلق عليه اسم النظرية البنائية الوظيفية، وهي تقوم على الافتراض القائل بأنه يمكن تفسير النظم والممارسات والعمليات الاجتماعية من خلال الوظيفة أو الوظائف التي تؤديها للنسق الاجتماعي. علماً إن هذه الوظائف تعتبر ضرورية لبقاء المجتمع أو الجماعة أو البناء الاجتماعي بمعنى آخر ما يقوم به ذلك النظام من وظائف للمؤسسات، وهكذا نعلل قيامها واستمرارها بأنها تؤدي وظيفة ضرورية لبقاء الكلي واستمرار النسق.<sup>(2)</sup>

كما يستند هذا الاتجاه إلى التصور العضوي للمجتمع هادفاً للكشف عن كيفية إسهام أجزاء النسق في تحقيق تكامل النسق ككل لاستمراره أو للإضرار بهذه الاستمرارية. غير أن تكامل الأجزاء لا يتم دائماً على نحو مثالي مما يدعو إلى تكيف هذه الأجزاء مع المؤشرات الداخلية والخارجية وضرورة توفر أساليب الضبط لإعادة التوازن.

ويرى إميل دوركايم من هذا المنطلق أن القيم تصورات تتميز بالعمومية والالتزام وترتبط بإجراءات جزائية لكي تضمن الامتثال لقواعد السلوك، وهي من صنع المجتمع، أي أن المجتمع هو أساس القيم.<sup>(3)</sup>

في نظر دوركايم أن مصدر القيم التي يدين بها الفرد والتي تتجسد في سلوكياته، ترجع إلى المجتمع الذي يعيش فيه. بحيث يستمد الفرد أحكامه القيمية حول ما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه اجتماعياً من ثقافة المجتمع، والتغيرات التي تحدث في بناء المجتمع هي المسؤولة عن تغير القيم والتقاليد والعادات الاجتماعية وذلك وفقاً للحاجات والمطالب المتغيرة.<sup>(4)</sup>

<sup>(1)</sup> نفس المرجع، ص 74.

<sup>(2)</sup> حسن البرميل، "النسق القيمي الفلسطيني" المجلد (8)، العدد 28، مجلة جامعة النجاح لأبحاث العلوم الإنسانية، 2014، ص 1797.

<sup>(3)</sup> نورهان منير حسن فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 124.

<sup>(4)</sup> حميد خروف وأخرون، الأشكال النظرية والواقع (مجتمع المدينة نموذجاً) منشورات جامعة منتوري - قسنطينة، 1999، ص 112.

وهكذا يتضح أن القيم عند دوركايم وليدة العقل الجمعي وترتبط بحياتنا العملية ارتباطا شديدا وهي ليست بمعزل عن هذه الحياة، لذلك أنكر إمكانية تحرر الأفراد من قيم المجتمع.

ما يلاحظ على هذا الاتجاه أنه يضع القيم خارج الفرد بالرغم من أنه هو حامل هذه القيم. وباعتباره أيضا طرفا في عملية التأثير والتأثر، كما أن هذا الاتجاه نظر إلى القيمة على أساس أنها مطلقة.

كما أن هذا الاتجاه بالغ في التأكيد على أولوية المجتمع في صياغة القيم و توجيهها، وغياب أية حرية فردية تشارك فيها، إضافة إلى أن القيم حسب هذا الاتجاه تلعب دور التوازن للمحافظة على استقرار المجتمع وعلى الفرد التكيف مع النظام القائم، وهنا تغيب فكرة أساسية في الطرح الوظيفي وهي قضية التغير والتغيير.

### 4.3 الاتجاه التاريخي :

ينطلق هذا الاتجاه من مبدأ أن تحليل الظاهرة الاجتماعية ومعرفة أسباب حدوثها يستلزم الرجوع إلى تاريخها والإطار الذي نشأت فيه، ذلك أنها لا تصدر من العدم وإنما يؤكد لها الوجود التاريخي لأن الإنسان هو الكائن التاريخي الذي يضفي على سلوكه معناه ومغزاه كفاعل أخلاقي وكحامل للقيم. وعلى هذا الأساس يرى أصحاب هذا الاتجاه أن القيمة هي قيمة الإنسان الذي ينتمي إلى ثقافة.

وفي هذا الإطار يعد كارل منهايم **K. Manheim** الممثل الحقيقي للنزعة التاريخية في دراسة الظواهر وتحليل طبيعة القيم. إذا انتقد منهايم التفسير الماركسي وكذا فكرة العقل الجمعي لدى دوركايم في تفسير طبيعة الظواهر الاجتماعية، حيث يدعو إلى الرجوع إلى منطق المواقف السوسيو. تاريخية في تفسير طبيعة كل قيمة أو ظاهرة اجتماعية تظهر في المجتمع. ذلك أنه ينبغي الأخذ بفكرة المواقف الكلية عند النظر إلى الإنسان التاريخي في مشاركته في الحياة الاجتماعية واستجابته لها طبقا لأنماط فكرية سابقة عليه، إذ يرتبط الإنسان الاجتماعي بمواقف موروثه في الفكر والعمل، ومن ثم تصبح القيم صورا اجتماعية منتزعة من الأوضاع الاجتماعية والمواقف التاريخية المشخصة، فهي صور مجردة عن مادتها التاريخية ومحتوياتها الاجتماعية.

أما ماكس شيلر M. Shelle فإنه ينطلق أيضا في تحليله لطبيعة القيم من منطلق السياق السوسيو تاريخي، إذ يرى أنه لا يمكن فصل القيم عن مواقف الحياة. فهي تصاحب كل عمل وتحقق في كل فعل. وبالتالي فهي تصدر عن بنية الواقع التاريخي. لذلك يؤكد شيللر على مبدأ موضوعية القيم، حيث يرى أن الوعي بقيمة الأشياء ووجودها الواقعي من جهة، وبين عالم الذات وظروفها الاجتماعية من جهة أخرى وأن القيم ليست صورا إستاتيكية ثابتة على نحو مازعم كانط وغيره من الفلاسفة المثاليين.<sup>(1)</sup>

أن أصحاب الاتجاه التاريخي في تفسيرهم للقيم قد كشفوا عن حقيقة أن القيم والأفكار نتاج لمواقف تاريخية يواجهها الإنسان كفاعل أخلاقي. وأن هذه القيم تمثل حقائق تاريخية تتجسد ضمن إطار البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع. كما أنها تتباين بتباين مراحل تطور المجتمع، وبالتالي فهي ترتبط بالسياق السوسيو تاريخي، الذي تنشأ ضمنه، على اعتبار أن الإنسان هو ذلك الكائن الحي الأخلاقي الوحيد الذي يتصف دون غيره من الكائنات الأخرى بخاصية التفكير والعمل على توازن فاعليته بما يحقق اتساقه مع الآخرين ومع الكون.

وهذا ما يؤكد ماهايم الذي يؤمن بديناميكية العمليات التاريخي وبنسبية المواقف السوسيو تاريخية وصلتها الوثيقة بسوسولوجية المعرفة والفكر، وبالتالي تتغير القيم وتختلف المقولات باختلاف المواقف والظروف الاجتماعية.<sup>(2)</sup>

إن ما يلاحظ أن أصحاب الاتجاه التاريخي حاولوا إبراز خاصية القيم على أنها موضوعية، لذلك ليست القيم في التاريخ هي قيم أشياء، وإنما هي قيم أشخاص.

### 5.3 الاتجاه الثقافي :

يوضح أنصار هذا الاتجاه القيمة عن طريق الثقافة بأنماطها وأشكالها وعملياتها المختلفة، ونجد هذا الاتجاه أكثر شيوعا في الأنثروبولوجيا الثقافية. والقيم حسبهم تحدد للأفراد مستوى الحكم على الأفعال، وأنماط السلوك والتفضيلات، ولا يمكن فهمها إلا في ضوء البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع.<sup>(4)</sup>

(1) حميد خروف، فعالية القيم في العملية التربوية (رؤية سوسولوجية)، العدد 10، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 1998، ص 152.

(2) حميد خروف وآخرون، الاشكالات النظرية والواقع، مرجع سابق، ص 120

(4) نورهان منير حسن، مرجع سابق، ص 130.

فيركز أصحاب هذا الاتجاه على البعد الثقافي للقيم، باعتبار هذه الأخيرة تعد منتوجات ثقافية تصدر عن بنية الواقع الاجتماعي. وقد ذهب أحد الباحثين إلى القول بأن بتريم سوروكين P.Sorokin قد أحدث ثورة في علم الاجتماع، وهذا من خلال نظريته السوسولوجية التي مؤداها أن التفاعل الثقافي الاجتماعي كوحدة ينبغي أن تحلل اليها الظواهر الاجتماعية، وقد جعل القيم محورا لدراسته. ويشرح سوروكين ذلك بقوله "أن القيم كامنة في قاعدة كل النظم الاجتماعية والاتجاهات ولذلك فإن علم الاجتماع يجب أن تكون مهمته الأساسية هي دراسة القيم"<sup>(1)</sup>. لأن فهمنا للقيم أو نسق «القيم، المعاني - المعليير» يقوم على أساس فهمنا للثقافة، وعلم الاجتماع يجب أن يهتم بالقيم الثقافية على أنها محددات في أي تحليل للحياة الاجتماعية. باعتبار أن القيم هي مجموع المعاني والقيم والمعايير الموجودة لدى الشخصيات المتفاعلة.

و يرى سوروكين أنه خلال التجربة الإنسانية أو الممارسة المستمرة للأنشطة فإن بعض القيم التي كانت مبدولة فيما سبق تبدأ في فقدان قيمتها وتتطور قيم جديدة. ذلك بالقدر الذي تسمح به مسلمات القيمة وإمكانيات النسق الثقافي. وقد تستمر بعض القيم التقليدية في البقاء خاصة إذا ما طرأ عليها نوع من التعديل أو التحديث<sup>(2)</sup>.

وبضيف سوروكين ضمن هذا السياق أن البيئة الثقافية الاجتماعية تؤثر تأثيرا كبيرا في تشكيل الشخصية، ذلك أن هذه الأخيرة هي عالم صغير يعكس العالم الكبير الثقافي - الاجتماعي الذي يولد فيه الفرد وينشأ في إطاره فحياة الفرد بمثابة دراما كبيرة تتحدد أولا من خلال عالمه الاجتماعي، ثم من خلال الخصائص البيولوجية لكيانه العضوي. ذلك أن التفاعل الثقافي - الاجتماعي ينطوي على ثلاث مكونات مترابطة ترابطا وثيقا وهي<sup>(3)</sup>:

- الشخصية باعتبارها موضوع التفاعل.
- المجتمع باعتباره مجموع الشخصيات المتفاعلة.
- الثقافة باعتبارها مجموع المعاني والقيم والمعايير الموجودة لدى الشخصيات المتفاعلة، وباعتبارها كذلك مجموع الوسائل التي تنشئ هذه المعاني وتجعلها اجتماعية وتقوم بتوصيلها.

(1) محمد أحمد بيومي حمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، ص 91.

(2) نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، دار المعارف، القاهرة، 1982، ص 345.

(3) حميد خروف، القيم من منظور اجتماعي (مقاربة نظرية)، مرجع سابق، ص 79.

كما يؤكد أصحاب هذا الاتجاه على الإطار الاجتماعي للقيم، وذلك بالنظر إلى نمط السلوك والثقافة، باعتبار أن العوامل الاجتماعية والثقافية لها تأثير واضح في اكتساب القيم.

هذا وتؤكد الدراسات الحقلية والشواهد الميدانية التي قامت بها كل من **مارجريت ميد M. MEED**، و**ورث بنديكت R. BENDEK** انطلاقاً من هذا التصور على أن مقومات القيم إنما تستند أصلاً إلى مقومات ثقافية كما تعتمد على أنماط أو طرق تربوية متميزة فالنمط التربوي المستبد يولد قيم العدوان والصراع أما النمط التربوي الهادئ يؤدي إلى تحقيق قيم الوداعة والطاعة.<sup>(1)</sup>

أن التحليل الذي قدمه أصحاب الاتجاه الثقافي يكشف عن النظرة السوسولوجية المتمثلة في التركيز على البعد الثقافي في تفسير طبيعة القيم واكتسابها وتغيرها. حيث كشف هذا الاتجاه أن القيم عنصر ثقافي لها طابع نسبي، وهي تتكون نتيجة التفاعل الاجتماعي وتستمد أصولها من الظروف المجتمعية، إذ تعد من مكونات البناء الاجتماعي وثقافته، أي أنها منتجات ثقافية تنتج من الواقع الاجتماعي، مؤثرة في تكوين شخصية الفرد ومجسدة في أشياء مرغوب فيها أو أهداف منشودة، أو توازن يسعى إلى تحقيقه. فالقيم حسب هذا الاتجاه ليست أمور مطلقة وإنما تتغير بتغير البناء الثقافي للمجتمع.

### 3-6 الاتجاه النفسي:

يؤكد أصحاب هذا الاتجاه بأن قيم الأشياء تتوقف على علاقتها بالإنسان وعلى ما يحمله نحوها من رغبة وميل واهتمام، ولعل أهم نظرية نفسية نالت رواجاً كبيراً في تفسير القيمة لدى السيكولوجيين هي نظرية **رالف بارتون بيرري RB. Perry** الذي اعتبر أن الاهتمام بأي شيء يجعل هذا الشيء ذا قيمة، فالاهتمام في نظر **بيرري** يعد المصدر الأساسي والسمة المميزة والدائمة في جميع القيم، على اعتبار أنه من الخصائص المميزة للعقل البشري قبول بعض الأشياء ورفض البعض الآخر، فعملية الرفض والقبول تتضمن حالات نزوعية ووجدانية تجاه الموضوعات المختلفة بالإقدام أو الإحجام عليها، بحبها أو كرهها، وكلها حالات توصف بأنها أفعال أو ميول ناتجة عن اهتمام معين تجاه الأشياء، ويعبر **بيرري** عن هذا المعنى بقوله "أن كل شيء يكون موضع اهتمام فإنه حتماً يحمل بالقيمة، يعتبر الشيء ذا قيمة إذا اتصف بالفعل فيه اهتمام" ويختصر **بيرري** فكرته هذه بالمعادلة التالية (س) ذو قيمة = هناك اهتمام ب(س).<sup>(2)</sup>

(1) حميد خروف، فعالية القيم في العملية التربوية: رؤية سوسولوجية، مرجع سابق، ص 79.

(2) فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 36.

فليس ثمة قيمة إلا بما كان يرضي رغبة أو يثير انفعال أو يجسد دافعا وبذلك لا تكون القيمة صفة خاصة بالموضوعات بل تلحق بأنواع الذوات، فهي تتغلغل في حياة الناس أفرادا أو جماعات وترتبط بدوافع السلوك وغايته وتنشأ في مواقف معينة أثناء تفاعلنا مع المواضيع التي تعج بها الحياة اليومية.

و يذهب هذا الاتجاه إلى أننا لانرغب في الأشياء لأننا ندرك فيها ذات سحرية بل على العكس من ذلك نعزوا القيمة إلى الأشياء لأننا نرغب فيها، وهنا تتطابق الرغبة مع عملية التقويم وتقاس عاطفة القيمة بموجب قوة الرغبة وشدتها لا بحكم الإرادة، كما تتحدد قوة الرغبة وشدتها بموجب الزيادة النسبية للذة المنطوية عليها<sup>(1)</sup>.

إن ما يمكن ملاحظته أن هذا الاتجاه ركز في تحليله للقيمة من خلال اهتمام الأفراد بها من جهة، والبيئة الاجتماعية التي تحيط بهم وما يكتنفها من تغيرات مختلفة من جهة أخرى. لكن هناك فكرة التغير في الاهتمامات مما ينتج عنه تغير في القيمة، كما أن الإنسان لا تسيره أحاسيسه ورغباته فقط كما يراه السيكولوجيين، بل له عقل وإرادة وتفكير يميزه عن باقي الكائنات.

#### 4. نماذج من الأطروحات السوسولوجية للقيم الاجتماعية

يتمد الحديث كحلقة ثانية في هذا العنصر إلى الأطروحات النظرية المهمة بالقيمة نظر لأهمية هذا الاتجاه (الاتجاه الاجتماعي) فقد تم تخصيص عنصر كامل له بهدف التعمق فيه وتناول أهم رواده.

إن ما طرح سابقا (الاتجاهات المفسرة للقيمة) فيه إشارات واضحة إلى أن النظرة للقيمة ممتدة الجذور عبر التاريخ، فالقيم هي أحد المباحث الأساسية التي اهتم بها كثير من الفلاسفة قديما وحديثا حتى سمي فرع الاهتمام بالقيم الأكسيولوجيا (Exiology). لكن الاهتمام بالقيم كمفهوم اجتماعي في علم الاجتماع كان متأخرا من حيث الظهور لارتباط ذلك بمتغيرات أهمها:

- حداثة ظهور علم الاجتماع في المجتمع الغربي.
- ارتباط مفهوم القيمة بعلوم أخرى كالفلسفة والاقتصاد.
- اعتبار القيم موضوعا لا يمكن إدراجه ضمن الدراسة السوسولوجية.

<sup>(1)</sup> صلاح قنصوة، نظرية القيمة في الفكر المعاصر، مرجع سابق، ص 56.

هذه الاعتبارات جعل القيم لا تنفرد بالدراسة كموضوع مستقل، بل كمفهوم جزئي ضمن مفاهيم عديدة وتحت أطر مختلفة.

فيما يلي تسوق الدراسة بعضاً من الطروحات السوسيولوجية بشكل موجز لسبق الإشارة إليها في مواضيع سابقة من الدراسة، إذ تم الحديث عن مداخل نظرية فيها نماذج من الطرح، كإضافات سيقتصر هذا العنصر على التذكير بها مع إضافة شخصيات أخرى (كارل ماركس، إيميل دوركايم، ماكس فيبر، تالكوت بارسونز) كان لها السبق في الاهتمام بالقيم.

#### 4-1 القيم عند كارل ماركس (1818-1883):

يعتبر ماركس علماً متكرراً التسمية في علوم كثيرة منها الاقتصاد والفلسفة والسياسة وعلم الاجتماع بفروعه المختلفة السياسي والتاريخي... ولعل ماركس كان ولا يزال من الأسماء الخالدة لا بذاتيته ولكن بشمول نظريته ورؤيته والتي لامست الماضي والحاضر والمستقبل، حيث كانت نسيجاً متشابكاً الحلقات مثلت نموذجاً ورؤية للإنسان وللكون والحياة، وماركس كشخصية من الصعب تصنيفها فهو فيلسوف، رجل اقتصاد أم تاريخ أم سياسة أم اجتماع، فقد انتظمت تلك الأبعاد موصلة لرؤية تصلح لتلك العلوم جميعها في شكل موسوعي.

تصنيف ماركس ضمن دائرة علم الاجتماع يعطي نظرة مختلفة حول القيم حيث يضع القيم بالمفهوم الاجتماعي ضمن البنية الفوقية للمجتمع مع الأخلاق والدين. على أساس إنها نتيجة للعلاقات المادية التي تربط أفراد المجتمع بعضهم البعض. بمعنى آخر إن القيم هي نتيجة لعلاقات الإنتاج التي تحكم الأفراد أثناء مراحل الإنتاج، أي أن الضوابط التي تسيطر وتنظم المجتمع تحدد ملكية وسائل الإنتاج فمالك وسائل الإنتاج يعمل جاهداً على إعادة إنتاج العلاقات التي تربطه بالطبقة التي لا تملك وسائل الإنتاج، وبما أن الإنتاج هي عملية اجتماعية (جماعية) لا تتم إلا من خلال مراحل متعددة ويشترك فيها عدد من الأفراد، فإن العلاقة بين هؤلاء الأفراد ليست علاقة قرابة دموية أو علاقة أخلاق دينية أو قيم اجتماعية أو مشاعر غيرية بل هي علاقة مصالح مادية ترتبط أساساً بالطريقة التي يتحصل بها الفرد على غذائه، ومادام الغذاء هو أساس لبقاء الفرد وإعادة إنتاج نفسه فإن الذي يتحكم في وسائل إنتاج هذا الغذاء هو الذي يملئ شروطه وقانونه ودينه وقيمه، ويعمل جاهداً على إبقاء الأوضاع كما هي لأنها تخدمه وتخدم مصالحه.

من هنا يتضح أن قيم وقوانين الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج هي السائدة في المجتمع في نظر **ماركس**، وتتحد القوانين مع القيم وتكملها وتدعمها للوصول الى الغاية المنشودة منهما وهي ضبط الطبقة التي لا تملك وسائل الإنتاج والابقاء على الأوضاع كما هي، وبالتالي يستخلص أن علاقة القيم بالقانون علاقة تكامل وتعزيز وتدعيم، لتحقيق هدف واحد متمثل في تنظيم المجتمع بحيث يكون هذا النظام متماشي مع مصلحة الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج.

انطلاقاً من القاعدة المادية الحتمية السابقة، يفرض المالكون لوسائل الإنتاج قيمهم المتمثلة أساساً في أحقيتهم في التصرف واستغلال عمل الآخرين.<sup>(1)</sup> وعملية الإستغلال هذه تؤدي الى اللامعادية، واللامعادية تؤدي الى الصراع بين الطبقة التي تملك وسائل الإنتاج ولا تبذل مجهوداً في إنتاج الغذاء والطبقة التي لا تملك وسائل الإنتاج وتبذل مجهوداً كبيراً في إنتاج الغذاء. بناءً على هذا تعمل كل طبقة على إنتاج أفكار وقيم وقوانين واخلاق ودين تخدمها وتخدم مصالحها المادية، وبما أن الطبقة المالكة تتحكم في الأمور المادية تستطيع خلق قمعية (السلطة، الشرطة، الجيش) وايدولوجية (الدين، القيم، الأخلاق...) تفرسها على الطبقة المحكومة، لكن تفاعل هذه الطبقة المحكومة مع الوسائل المادية (وسائل الإنتاج) يتطور وعيها، وتطور وعي هذه الطبقة يؤدي الى ولادة قيم جديدة في المجتمع كالعادلة والمساواة والأخوة تتناقض مع قيم الطبقة المالكة وايدولوجيتها الأمر الذي يؤدي الى قيام ثورة وتغير جذري في المجتمع وكل تغير جذري في المجتمع يعتبره **ماركس** مرحلة تاريخية جديدة تختلف عن المرحلة السابقة وعن المرحلة اللاحقة، ويعبر عن هذه المراحل بأنماط الإنتاج.

بناءً على هذا التحليل يرى **ماركس** أن كل نمط إنتاج له قيمه واخلاقه ودينه تتماشى مع مميزات وخصائص النمط، وبالتالي فالقيم والأخلاق والدين والسياسة... الخ تتغير بتغير المجتمع، وتغير المجتمع يتغير بتغير علاقات الإنتاج، وعلاقات الإنتاج تتغير بصراع الطبقات، وصراع الطبقات يتولد عن الملكية الفردية لوسائل الإنتاج، وبالتالي للوصول الى تحقيق قيم عادلة يرضى عنها كل أفراد المجتمع يجب القضاء على الملكية الفردية لوسائل الإنتاج وجعلها ملكية جماعية.<sup>(2)</sup> وهذه هي المرحلة التاريخية التي يسميها **ماركس** المرحلة الشيوعية أو النمط الشيوعي. مما سبق يمكن تلخيص القيم عند **ماركس** كما يلي:

(1) صلاح قنصوة، مرجع سابق، ص 107.

(2) نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة: محمد عودة وآخرون، دار المعارف، مصر، 1970، ص 77.

● تنقسم القيم بانقسام المجتمعات الى طبقات :قيم الطبقة التي تملك وسائل الإنتاج وقيم الطبقة العاملة.

● تعبر القيم عن مطالب تلك الطبقة.

● هناك صراع في القيم نظرا لوجود صراع بين المصالح المتعارضة للطبقات.

● تستعمل الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج كل الوسائل ومنها القيم للحفاظ على مصالحها وضبط الطبقة العاملة.

● تستخدم الطبقة العاملة القيم لإحداث تغيير جذري في المجتمع وبالتالي الانتقال من نمط إنتاج معين الى نمط آخر.

● عززت ودعمت الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج قيمها بالقوانين والجزاءات الضابطة والرادعة للمحافظة على مصالحها، وبالتالي أصبح القانون سلاحا في يد الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج ضد الطبقة الغير مالكة لوسائل الإنتاج، لقهر هذه الأخيرة ومنع أي تغيير في علاقات الإنتاج، ومنه قد خدم القانون ودعم قيما كالعادلة واللامساواة بين الطبقتين السابقتين وأدت هذه العادلة واللامساواة الى تباين فرص النجاح، وبالتالي تركزت القوة السياسية والاقتصادية في يد أقلية من المجتمع على حساب الفقراء والضعفاء.

ولم يقف ماركس عند توصيف القيمة واعتبارها انعكاسا لقاعدة الهرم الاجتماعي بل بين "أن الأخلاق السائدة أفيون كالدين وكذلك القانون، إنها قيم زائفة لا أساس لها إلا مصالح طبقة تبرزها إلى الوجود لتستغل بها غيرها"<sup>(1)</sup>

القيم حسب ماركس هي نتاج اجتماعي للطبقة المستغلة أي أن القيم المسيطرة هي قيم الطبقة المسيطرة. وهذا ينطبق على المجتمع الرأسمالي الذي أنشأت فيه الطبقة البرجوازية قيما أصبحت مخدرا تمنح شرعية الاستغلال. وما هي لإنتاجا إنسانيا بل أكثر من ذلك هي نتاج لطبقة تعطي لنفسها أحقية امتلاك الآخرين من خلال تلك القيم كما أن اعتبارها انعكاسا للبنية التحتية يجعل من القيم نسبية ذات طبيعة دينامية متطورة ومتغيرة بتغير الأوضاع الاقتصادية، ومختلفة باختلاف المراحل التطورية التي يمر بها المجتمع كما أنها تتباين بتباين الوضع والظروف المادية للطبقات المكونة للبناء الطبقي في المجتمع، لذا فالقيم الإنسانية المطلقة لا يمكن أن توجد في مجتمع.

<sup>(1)</sup> الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص 203.

يتسم بالصراع بين الطبقات لكنها سوف توجد قطعا حينما، تزول الملكية ويزول معها استغلال الإنسان للإنسانية وهذا لا يكون إلا بتحقيق الشيوعية تحقفا كاملا.

#### 4-2 القيم عند إميل دوركايم (Emile Durkheim) (1858.1917):

ترتبط آراء دوركايم حول القيم بالسياق العام لأفكاره وتنطبع بولاء اجتماعي واضح المعالم. إذ يعتبر القيم وقائع اجتماعية وهذا في قوله "وهي في آن واحد، أدوات تواجد، ومبادئ تجدد مستمر للحياة الروحانية إنها مغناطيسيات تجذب وتستحق أن تجذب جهودنا المتضافرة." (1)

رؤية دوركايم إذن تجعل من القيم وحدات ممغنطة تجذب السلوكات الإنسانية وتوحدتها في شكل تعاون متجدد في الحياة. فمعالجة القيم من طرف دوركايم كانت محاولة لتلخيصها من الرؤية الفلسفية، وإخراجها من ثنائية "الذات والموضوع" وردتها إلى الوعي الجمعي حيث يرفض دوركايم كلا من الاعتقاد بأن القيمة خاصة باطنة في الشيء تؤثر في الذات، والقول بأن الذات هي التي تخلع القيمة على الشيء، ويرد القيمة إلى الفكر الجمعي، الذي يغير كل شيء بمسه ويتصل به. (2)

لأن القيم تعد ظاهرة اجتماعية يجب تفسيرها بما هو اجتماعي وليس بما هو نفسي، إذ يؤكد دوركايم بأن الوقائع الاجتماعية هي "كل سلوك يعم في المجتمع بأسره، وكان ذا وجود خاص مستقل عن الصور التي يتشكل بها في الحالات الفردية" (3)

إضافة إلى ذلك فهو في كتابه قواعد المنهج في علم الاجتماع "أقر بأهمية مطلقة لمبادئ منهجيته ثلاثة، وهي رفض الأفكار المسبقة، تفسير الاجتماعي بالاجتماعي، أو تفسير الظواهر الاجتماعية بظواهر اجتماعية أخرى، اعتبار الظواهر الاجتماعية كأشياء"

من هذا المنطلق الفرد لا يدرك ذاته ولا الآخرين إلا بتوسط التصورات المشتركة التي ترجح في كيانه جانب الوجدان الجمعي... وليست القيم إلا تعبيرا عن إرضاء المجتمع الذي ينتمون إليه. (4)

(1) نقلا عن الربيع ميمون، مرجع سابق، ص 215.

(2) صلاح قنصوة، نظرية القيم في الفكر المعاصر، مرجع سابق، ص 81.

(3) إميل دوركايم، قواعد المنهج في علم الاجتماع، ترجمة: محمود قاسم والسيد محمد بدوي، دار المعرفة الجامعية، 1988، ص 69.

(4) نفس المرجع، ص 14.

إذن القيم حسب دوركايم هي صادرة أصلا عن المجتمع وتصورات أو تفضيلات شخصية، ولكن القيم تعبر عن تدرج التفضيلات كما يصفها المجتمع، وبذلك يؤسس المجتمع ويفرض القيم ويحقق لها موضوعيتها<sup>(2)</sup>.

ولأن الظاهرة الاجتماعية تتصف بالقهر والإلزام والجبر حسب دوركايم باعتبارها "كل ضروب السلوك... يمكن أن يباشر نوعا من القهر الخارجي على الأفراد."<sup>(3)</sup> وهذا يصدق على القيم، كأشياء اجتماعية، إذ كل من حاول التمرد على قيم المجتمع، عرض نفسه لسخطه واستهجان، واستهدف لعقوبات مادية، تفرضها عليه القوانين وضعية أو أدبية تقتضيها سلطة الرأي العام، بل إن الفرد حين يستجيب للمبادئ التي تفرضها الجماعة عن رضا واختيار يكون هذا دليلا على أن سلوكه يصدر عن ذاته بمحض حريته واختياره، بل يشهد ذلك بإذعانه لسلطان المجتمع عن غير تفكير في مقاومته والتمرد عليه، فالإنسان ابن عصره ووليد بيئته، ومن هنا كان خضوعه لمعايير التقويم، وقواعد السلوك التي تفرضها الجماعة التي ينتمي إليها. فالقيمة ليست خاصية كامنة في الشيء ذاته بل هي صادرة عن الضمير الجمعي<sup>(14)</sup> بمعنى أن الشيء ليس له قيمة في ذاته بل المجتمع هو الذي يعطي له القيمة.

يعتبر المجتمع كما سبق شرحه القوة الوحيدة التي تسمو وتتفوق على الأفراد، فأعضاء المجتمع يقدسون مجتمعهم ويجلونه ويعبرون عن هذا التقديس رمزيا، وبالتالي فإن نسق القيم لا يمكن فصله عن الطبيعة الحقيقية للمجتمع<sup>(5)</sup> ويطلق دوركايم على نسق القيم مصطلح الشعور الجمعي الذي يختلف عن شعور الأفراد، ونسق القيم هو الإعتقادات المشتركة أو القيم العامة، والقيم العامة هي آليات (ميكانيزمات) التضامن الاجتماعي الذي ينقسم الى نوعين: التضامن العضوي والتضامن الآلي. فالتضامن العضوي كما يراه دوركايم كان نتيجة للتغيرات التي أحدثتها التكنولوجيا في المجتمع وتأثيرها على نسق القيم والتوقعات المشتركة. هذه التغيرات جاءت نتيجة لتقسيم العمل في المجتمع، وتقسيم العمل يعمل على نوع من التساند الاجتماعي المتبادل في المجتمع، وينتج عن هذا التساند انعكاس على الأخلاقيات في المجتمع.

(1) حميد خروف، الاشكالات النظرية والواقع، مرجع سابق، ص 109

(2) محمد علي محمد، المفكرون الاجتماعيون، مرجع سابق، ص 132.

(3) أميل دوركايم، مرجع سابق، ص 67.

(4) صلاح قنصوة، مرجع سابق، ص 82.

(5) محمد أحمد بيومي، مرجع سابق، ص 102.

أما التضامن الآلي يتأصل في نسق القيم العامة أو العقل الجمعي، ففي المجتمعات الغير صناعية يتم الوصول إلى التكامل والتضامن من خلال نسق القيمة العامة التي تعطي بدورها شرعية للمصالح والأهداف العامة وتحدد المسؤوليات في المجتمع.<sup>(1)</sup> والأهداف العامة والغايات تتوقف على الأفعال التي تكون أخلاقية أو غير أخلاقية تبعاً لمقياس الغاية من هذه الأفعال.

مما سبق نلخص رؤية دور كايم لموضوع القيم كما يلي:

- المجتمع يسمو فوق أعضائه.
- مصدر القيم هو المجتمع.
- تزداد قوة القيم وصلابتها في المجتمعات البدائية والزراعية، مما يؤدي إلى وجود التضامن الآلي.
- تضعف قوة القيم التي أثر عليها تقسيم العمل وتحولت إلى نوع من التساند والتبادل في المجتمع التضامني العضوي.
- للقيم دور هام في تحديد السلوك الاجتماعي، معناه أن دور القيم يتمثل في الضبط الاجتماعي.
- تصنف الأفعال بأنها أخلاقية أو غير أخلاقية بمقياس الغاية منها .

### 3.4 القيم عند ماكس فيبر (1864 - 1920)max weber: عبر فيبر عن رؤيته السوسيولوجية في

تفسير القيم من خلال نظريته عن "الفعل الاجتماعي" ودراسته الشهيرة الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية التي حاول من خلالها الكشف عن العلاقة بين القيم والأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، منطلقاً في ذلك من وجهتي نظر أساسيتين تتمثل في<sup>(2)</sup>:

- الأخلاقيات البروتستانتية الزاهدة تمارس تأثيراتها على روح الحياة الاقتصادية الحديثة.
- هناك علاقة بين الوضع الجماعات في النسق الاقتصادي وأنماط معتقداتها الدينية.

ففيبر يعتقد أن هناك تأثيرات تبادلية بين القيم والظواهر الدينية والاقتصادية، تتمثل في أن القيم الدينية البروتستانتية تمثل قوة معجلة للتنمية وسندا لها، ودعامة أقيم عليها النظام الرأسمالي الحديث. وإن بعض

(1) محمد أحمد بيومي، مرجع سابق، ص100

(2) كمال التابعي ولىلى البهنساوى، مقدمة في علم اجتماع المعرفة، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2007، ص173.

القيم التقليدية التي كانت قائمة وقفت عائقاً أمام ظهور الرأسمالية الحديثة. هذا فضلاً عن أن التنمية والظواهر الاقتصادية تؤثر في القيم والظواهر الأخلاقية.<sup>(1)</sup>

فيبر بادل جهداً للتغلب على التعارض القائم بين العلوم الطبيعية والعلوم الروحية، ففي البداية سلم فيبر بان العلوم الاجتماعية تختلف عن العلوم الطبيعية اختلافاً شديداً، ففي العلوم الطبيعية تتجه الاهتمامات الإنسانية نحو الضبط، بينما تتجه في العلوم الاجتماعية نحو التقييم. وبهذا المعنى يصبح مفهوم الثقافة مفهوماً قيمياً. كما تصبح الوقائع الإمبريقية ثقافة، لأنها ترتبط دائماً بالقيم. إذن يعتبر صدق القيم من قبيل الإيمان والإعتقاد وليس من قبيل المعرفة. استناداً إلى ذلك ذهب فيبر أنه يتعين على العلوم الاجتماعية دراسة القيم بشرط أن لا تفصل عنها المعايير والمثاليات التي تشتق منها الموجهات التي تضبط السلوك الواقعي.<sup>(2)</sup>

تبنى فيبر رؤية خاصة حول القيم فمن خلال منطق الفهم والتغيير، أراد فيبر أن يكشف عن التناقضات التي ينطوي عليها أنماط السلوك المختلفة وهو يستند في ذلك إلى "رؤية أخلاقية واضحة للعالم المحيط بنا، وجوهر هذه الرؤية أن هناك أفراداً يمارسون عملية اختيار للقيم، ويسعون من أجل فرض المعاني الخاصة عندهم على ظواهر العالم الخارجي، ومهمة علم الاجتماع تتلخص في محاولته فهم هذه المعاني التي يسقطها الأفراد على الظواهر والعلاقات الاجتماعية المختلفة".<sup>(3)</sup>

ولقد تجلّى اهتمام فيبر بالقيم حين حديثه عن نشأة الرأسمالية أين ربط بدايات هذه الأخيرة بالقيم الدينية البروتستانتية (الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية) كما أنه اهتم بالقيم في ارتباطها بالبحث والتحليل السوسيولوجي. وهذا عند تحليله للتغير الاجتماعي الذي حسب رأيه مرتبط بنسق القيم .

وللبرهان على ذلك درس الديانة المسيحية وتوصل في كتابه الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية بدليل على أن الدين مصدر للقيم ونسق للدفاعية وأن الأخلاق البروتستانتية هي نسق جديد من القيم، أي نسق

(1) كمال التابعي ولبلى البهنساوي، نفس المرجع، ص 174.

(2) نيقولا تيماشيف، مرجع سابق، ص 278.

(3) محمد علي محمد، تاريخ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 324.

اجتماعي جديد يتمثل في الرأسمالية الحديثة، بمعنى آخر أن الأخلاق البروتستانتية هي قيم دينية تدعم شكلا من الفعل الإقتصادي. (1)

بمعنى أن القيم هي عبارة عن الموجهات التي تفرض نمط السلوك وشكله، وتتضمن هذه القيم بعض الأوامر التي تحكم سلوك الإنسان بطريقة ضاغطة أو قد تصنع هذه القيم بعض المطالب التي قد يضطر الإنسان إلى السعي لتحقيقها.

#### 4.4 القيم عند تالكوت بارسوز (1902 . 1979):

حاول بارسونز في نسقه النظري تحديد معنى القيمة، حيث اعتبرها "ظاهرة ثقافية... لأنها بمثابة تصورات ثقافية يتحدد من خلالها ما هو مرغوب فيه ومرغوب عنه، أي أنها ترتبط ارتباطا عضويا بعملية الاختيار... وأنها ليست شخصية بحتة، ولكنها ثقافة اجتماعية ونتاج البناء الثقافي" ويستطرد في كتابه "النسق الاجتماعي" ويعرف القيم أيضا بأنها "عنصر في نسق رمزي مشترك، يعتبر معيارا أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه المتاحة في إطار الموقف." (2)

فالقيم عند بارسونز هي "عبارة عن الرغبات والاهتمامات المتفق عليها اجتماعيا" (3) وهي تمثل معايير هامة وأساسية، يشارك فيها أعضاء المجتمع وتسهم في تحقيق وتنظيم أنشطة الأعضاء.

وهذا ما أكده بارسونز حين حاول تحليل القيم من خلال ما يأتيه أعضاء الجماعة الاجتماعية من أفعال يقرها المجتمع، ولا تخرج عن إطاره العام لبنائه الاجتماعي، ومن ثم يعتبر البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع ككل مصدرا مباشرا للقيم. (4)

(1) محمد أحمد بيومي، مرجع سابق، ص 196.

(2) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 35.

(3) T. Parsons, **The system of modern societies**, Englewood Cliff, N.J. Prentice- Hall, 1971, p170.

(4) نورهان منير حسن، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 127.

فتركيز بارسونز على القيم الأساسية هو حجر الزاوية لنظريته، لأن أفعال الأفراد لا تكون مصادفة، ولكنها تخضع لنظام اجتماعي عام، يشترك كل أو غالبية أعضائه في قيم نهائية معينة، حيث تحدد أهدافهم والأساليب المسموح بها لتحقيق هذه الأهداف. فالقيم العنصر الأساسي للنسق الاجتماعي.<sup>(1)</sup>

يحدد بارسونز معنى القيمة باعتبارها ظاهرة ثقافية، أو بالأحرى أنماطاً ثقافية شاملة ذات جذور وعنصر مهم من عناصر الموقف وموجهها من موجهاً الفعل الاجتماعي. الذي يعد سلوكاً يتضمن القيام بعملية الاختيار بين البدائل. وتستند هذه العملية إلى القيم باعتبارها عنصراً في نسق رمزي مشترك يستخدم كمعيار أو كمستوى يتم على أساسه الاختيار بين بدائل التوجيه المتاحة في إطار الموقف<sup>(2)</sup>. فالقيم بمثابة عناصر ثقافية تعبر عن تصورات التفضيل الاجتماعي، إذ ترتبط بعمليات الاختيار والترجيح. وفي دراسة بارسونز عن موجهاً القيم وأنساق الفعل فقد نظر إلى القيم باعتبارها مجموعة معايير أو قواعد للاختيار بين عدد من الموجهاً، ومن هنا تؤدي القيم وظائفها باعتبارها أجزاء أساسية من الثقافة، حين تعبر عن تلك التصورات المشتركة، والجوانب المقبولة اجتماعياً<sup>(3)</sup>.

ويرى بارسونز ضرورة التعرف على نسق القيمة قبل محاولة إعطاء أجزاء النسق أية وظيفة، لأن النسق القيمي ينعكس على الأهداف التنظيمية. من هنا يظهر ولاء بارسونز المطلق للنسق في اعتماده على آلياته الخاصة للحفاظ على بقاء تماسكه فيشكل الأفراد وفقاً لنظمه وآلياته.

ومن المعلوم أن بارسونز يمثل الاتجاه البنائي الوظيفي هذا الاتجاه الذي يعتبر القيم ظاهرة اجتماعية ذات تأثير تبادلي بينها وبين بقية الظواهر الاجتماعية الأخرى المتفاعلة ضمن إطار البناء الاجتماعي وبالتالي فإنها. أي القيم. تعد إحدى المتغيرات والمحددات الدافعة لسلوك الأفراد والموجهة للفعل الاجتماعي. ودور هذه القيم حاسم وواضح في تحديد الفعل أثناء مواقف الفاعلين، ومن ثم فإن القيم ليست تصورات صماء بل تتكون نتيجة التفاعل بين الأفراد داخل المجتمع، كما أنها تتسم بالتغير النسبي نتيجة تطور المجتمع<sup>(4)</sup>.

(1) نورهان منير حسن، مرجع سابق، ص 128.

(2) كمال التابعي، مقدمة في علم اجتماع المعرفة، مرجع سابق، ص 187.

(3) فباري اسماعيل، علم الاجتماع والادبيولوجيات، المكتب العربي الحديث الاسكندرية، 1979، ص 87.

(4) حميد خروف وآخرون، الإشكالات النظرية والواقع، مرجع سابق، ص 118.

مما سبق يبدو أن العرض التحليلي لإسهامات أصحاب المنظور الاجتماعي في تفسيرهم للقيم يكشف أنه ينطوي على مجموعة من الاتجاهات المتباينة من حيث طريقة التحليل، والمتفقة من حيث تأكيدها على الإطار الاجتماعي، فهي - أي القيم - ظاهرة ذات تأثير تبادلي بينها وبين بقية الظواهر الاجتماعية الأخرى المتفاعلة ضمن الإطار الاجتماعي. وأن القيم تمثل نسقا من انساق البناء الاجتماعي، وجد وتشكل في إطاره، تؤثر في مكوناته وتتأثر بها، وهذا التأثير قد يكون إيجابيا أو سلبيا. فضلا عن أن القيم ظاهرة اجتماعية، يدين بها الفرد إلى المجتمع الذي ينتمي إليه، بمعنى أنه يستمد قيمه من نظم مجتمعه وعاداته وتقاليده أي من ثقافته.

## الفصل الثالث: الفعل الاجتماعي والفعل التنظيمي

### أولاً: ماهية الفعل الاجتماعي

1. تعريف الفعل الاجتماعي
2. مكونات و أنساق الفعل الاجتماعي
3. نماذج من الأطروحات حول الفعل الاجتماعي

### ثانياً: الفعل التنظيمي والنظريات المفسرة له (ماكس

فيبر، تالكوت بارسونز، ميشال كلوزي)

1. تعريف الفعل التنظيمي
2. أهمية دراسة الفعل التنظيمي
3. الفعل التنظيمي هو فعل عقلاني (ماكس فيبر)
4. الفعل التنظيمي هو فعل نسقي (تالكوت بارسونز)
5. الفعل التنظيمي هو موقف استراتيجي من طرف

الفاعل (ميشال كلوزي، فريد بارغ)

أولاً: ماهية الفعل الاجتماعي والفعل التنظيمي

### 1. تعريف الفعل الاجتماعي:

يعتبر مفهوم الفعل الاجتماعي أصغر وحدة تحليل في النظرية السوسولوجية ومن أهمها على الإطلاق بحيث بدون فهمه وتحليله ومعرفة محركاته ومواجهته لا نستطيع أن نفهم السلوك البشري في المجموعات والتجمعات، ولا نستطيع أن نفهم سبب نجاح وفشل أي إطار تنظيمي مهما كانت طبيعته وطبيعة الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

### الفعل في اللغة :

كلمة فعل حسب ماجاء في المعجم الفلسفي لجميل صليبا\* مشتق من الكلمة الفرنسية Acte ومن الانجليزية Act.action وفي اللاتينية Actus.actum وهو بالمعنى العام يطلق على كون الشيء مؤثرا في غيره. بسبب التأثير أولا، الهئية الحاصلة للقاطع بسبب كونه قاطعا. ويطلق الفعل أيضا على كل ما يقوم به الإنسان من أفعال إرادية أو غير ارادية.<sup>(1)</sup>

فالفعل يتضمن معنى العمل، والعمل يعني التأثير فيما يحيط بالفاعل، حيث يعد غيره منفعلا مقارنة بفعله، كما أن الفعل له درجة أحسن الأعمال كما يذهب إليه التعريف الأول وإذا ما قيل فعل يقال فاعل (Agent, actif) في الفرنسية Agens, activus في اللاتينية، فلا يمكن للفعل التحقق إلا بوجود فاعله والفاعل ما يصدر عنه الفعل، فكل ما يؤثر أو يفعل، فهو فاعل ويقابله المنفعل أو القابل (Passif) وهو ما يقع عليه الفعل.

والفاعل في علم الأخلاق هو الموجود الحر المسؤول عن أفعاله من حيث هو خاضع للقانون الأخلاقي والفاعل هو ماله قدرة على الفعل أو ما يتصف بالنشاط والفعالية<sup>(2)</sup>

\* عضو مجمع اللغة العربية بدمشق.

(1) جميل صليبا، المعجم الفلسفي، ج2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1982، ص152

(2) نفس المرجع، ص135

إذن الفعل تتضمن التأثير والإنتاج، والفاعل هو الشخص المتصف بالاستعداد القوي للفعل، أو بالنزوع إليه، وهو مقابل للشخص المتصف بالانفعال وبالميل أو إلى التأمل وهذا ما يميز الفعل عن السلوكات اللاإرادية حيث يتضمن الفعل الإرادة. وفي القواميس العربية فالفعل جمع فعال الدال على الإحساس الصادر عن حركة الإنسان. والفعل جملة ما اشتق من الثلاثي هو حركة لفاعل مؤثر سببياً في غيره، حركة جهد يصدر عنها أثر له دوامه مع قابليته للتقويم حسناً وقبحاً، صدقاً وقرية، وله محله الذي هو فضاء، تعمير وموقع متعة وخير وحركة<sup>(1)</sup>. فالفعل إنما يتعلق بالتقويم والتأثير في المنفعل الذي يقبل أثر المؤثر.

ولا يمكن للفعل التحقق إلا بوجود فاعله والفاعل (Agent) ما يصدر عنه الفعل، فكل ما يؤثر أو يفعل فهو فاعل ويقابله المنفعل، أو القابل وهو ما يقع عليه الفعل. دلالة الفعل تتضمن التأثير والإنتاج والفاعل هو الشخص المتصف بالاستعداد القوي للفعل، أو بالنزوع إليه، وهو ما يقابل الشخص المتصف بالانفعال أو بالميل والتأمل.<sup>(2)</sup>

الفعل إذن شكل مركب يدل على العلاقة القائمة بين الإنسان والوجود ضمن دلالة التأثير والتأثر، فالإنسان هو الحامل الوحيد للسلوك ذي الدلالة.

### الفعل اصطلاحاً:

يعد مصطلح الفعل مفهوماً مركزياً في علم الاجتماع، وإذا كان الخلاف ولا يزال قائماً حول الوحدة الأساسية للدراسة في هذا العلم بين من يذهب إلى الظاهرة كوحدة، أو العلاقة كمادة خام أو المشكلة وغيره. فهناك من يقر بأن الفعل هو أصغر وحدة ينطلق منها علم الاجتماع للدراسة، وأبرز شخصيتين أكدتا هذا المعنى هما: ماكس فيبر (Max Webe) وبار سونز (Parsons) امتداداً وتأثر.

(1) عبد العزيز العيادي، فلسفة الفعل، مكتبة علاء الدين، صفاقس، 2007، ص16.

(2) جميل صليبا، المعجم الفلسفي، مرجع سابق، ص135.

ويعد ماكس فيبر أول رواد علم الاجتماع الذي كرس له مجال كبير في نظريته إذ يعرف الفعل الاجتماعي على أنه يتضمن كل أنماط السلوك الإنساني طالما أن الفاعل أو القائم به يضيف على فعله معنى ذاتيا.<sup>(1)</sup>

نستنتج من هذا التعريف أنه لا يعتبر فعلا اجتماعيا السلوكات العفوية أو اللاشعورية أو السلوكات التي لا يستطيع القائمين بها أن يعطوا لها معنى أو تفسيراً ذاتيا.

وفي نفس السياق يذهب إلى أن الفعل "Action" سلوك إنساني ظاهر أو مستتر يمنحه الفرد الفاعل معنى ذاتيا. فالسلوك الذي يخلو من المعنى الذاتي لا ينتمي إلى الدراسة السوسولوجية المتعمقة. وعلم الاجتماع كما يذهب إليه فيبر هو الذي يسعى في المحل الأول إلى دراسة الفعل الموجه إلى سلوك الآخرين<sup>(2)</sup>

إذن فكرة المعنى تحصر دلالات الفعل وتجعله يختلف عن السلوك بشكل عام. ودور علم الاجتماع هو دراسة هذا الفعل.

ووصف فيبر الفعل الاجتماعي بأنه "ذلك الفعل الذي يرمي إلى معنى معين من جراء أدائه له، وأن يرتبط هذا الفعل عن طريق ما يحمله من معاني بسلوك أشخاص آخرين. ويحدث التفاعل الاجتماعي عندما تكون الأفعال موجهة توجيهها تبادليا نحو أفعال الآخرين. ليس بالطريقة الآلية أو على نفس منوال علاقة المنبه بالاستجابة، ولكن ذلك يحدث لأن الفاعلين يفسرون سلوكهم الخاص وسلوك الآخرين ويحملون معنى على هذا السلوك برمته"<sup>(3)</sup>

إذن الفعل يعد من وسائط الاتصال ويحدث عن طريق التفاعل بين الأفراد الذين يمنحون معنى لسلوكهم. نلاحظ كذلك من هذا التعريف أن الفعل الاجتماعي هو كل أشكال السلوك البشري الذي تحكمه المعاني ويتم من خلالها التواصل و التفاعل مع الآخرين ونستنتج من هذا التعريف أيضا ثلاثة خصائص أساسية حتى يكون السلوك فعلا اجتماعيا هي:<sup>(4)</sup>

(1) جون ركس، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، القاهرة دار المعرفة الجامعة، بدون تاريخ، ص131.

(2) نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، مرجع سابق، ص238.

(3) سامية محمد جابر، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ت، ص102.

(4) بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر،

2005، ص69.

- يجب على الأفراد أن يأخذوا بعين الاعتبار حضور الآخرين ووجودهم حولهم أو في مجالهم هذا يعني حتى لو كان الأفراد موجودون في نفس المكان، لكن كل منهما غير آخذ بعين الاعتبار لهذا الوجود أو الحضور للطرف الآخر لا يعتبر ذلك فعلا اجتماعيا من وجهة نظر ماكس فيبر لأنه تنتفي هنا صفة التفاعل الاجتماعي.

— الخاصية الثانية تتعلق بالمعنى *la signification* أي أن السلوك أو الفعل الذي يقوم به الفاعل لا بد أن يحمل ضمنيا قيمة كمعنى أو شارة أو رمز موجه للطرف الآخر، والطرف الآخر بدوره عليه أن يفهمه كذلك.

— الخاصية الثالثة لكي يصبح السلوك أو الفعل اجتماعيا حسب فيبر يجب على الأفراد المعنيين بالسلوك المتبادل أن يقومون بذلك وهم مدركين للمعاني التي تتضمنها أفعالهم وسلوكاتهم الذاتية من جهة والمعاني التي تتضمنها أفعال وسلوكات الطرف أو الأطراف الأخرى.

ولذلك يؤكد فيبر على أن "الفعل الاجتماعي يتضمن توجيهها سلوكيا أو تصريفا لسلوك الآخرين، كما أن كل ما هو اجتماعي ثنائي أو علائقي كتصرف أدنى ويجب أن يتضمن الفعل الاجتماعي فاعلا اجتماعيا يفسر ويصرف ويوجه نحو نشاط فعل اجتماعي آخر أولئك الآخرون الذين يدخلون في العلاقة الاجتماعية".<sup>(1)</sup>

إضافة لفيدر نجد المنظر الأمريكي الشهير بارسونز أعطى أهمية كبيرة ومحورية للفعل الاجتماعي رغم أنه لم يهتم به مباشرة كما فعل ماكس فيبر، لكن من خلال تحليله للنسق الاجتماعي قام بوضع تصور واضح ودقيق له يدل على مدى استفادته من الأطروحات التي سبقته حول هذا الموضوع.

فالفعل الاجتماعي عند بارسونز يشير إلى كل أشكال السلوك البشري التي تحركها وتوجهها المعاني التي يكونها الفاعل عن العالم الخارجي وهي معان يأخذها في اعتباره ويستجيب لها<sup>(2)</sup>. أي أن الفعل

(1) معن خليل عمر، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، الأردن، دار الشرق للنشر والتوزيع، 1997، ص 80.

(2) حميد خروف وآخرون، مرجع سابق، ص 116.

الاجتماعي هو سلوك هادف يتحقق من خلال الفاعل الذي يسعى إلى تحقيق هدف مستخدما في ذلك وسائل تمكنه من تحقيق هذا الهدف في إطار موقف أو رموز وقواعد ومعايير وقيم محددة وموجهة للسلوك.

هذه معاني يدركها الفاعل ويستدمجها في ذاته، والفاعل يمكن أن يكون فردا أو جماعة أو تنظيما أو حتى مجتمع.<sup>(1)</sup>

أن سلوك الفرد الاجتماعي لا يصدر عن فراغ أو رغبته الذاتية بل من تفاعله مع الآخرين وبصمه ببصمات تبصمها المؤسسات الاجتماعية (الأسرة والشلل الصداقية والجماعات المهنية ووسائل الإعلام والجامعة والمدرسة وبيوت العبادة) لتقنن تصرفاته مع الآخرين حسب معاييرها ليخرج السلوك على شكل تصرف منتظم وملتزم وموجه.<sup>(2)</sup> يتبين أن الفعل لا يتم في فراغ وإنما ضمن سياق اجتماعي فهو الخيط الرابط بين الأفراد يتضمن دلالة المشاركة والقبول والتأثير والتأثر.

وقد أكد على أن الفعل الاجتماعي ينتج من طرف الفاعل ضمن موقف معين وأن هذا الفعل يخضع لتوجيهات إذ "أن أعمال بارسونز تظهر اهتمامه البالغ بما أطلق عليه توجيه الفاعل نحو الموقف ومثل هذا التصور يعني أن الأفراد لديهم باستمرار توجيهات معينة نحو المواقف".<sup>(3)</sup>

مما سبق نستنتج أن الفعل الاجتماعي يتميز بالعناصر التالية:

- أن الفعل الاجتماعي تحكمه المعاني الثقافية الموجودة في محيط الفاعل أي أنها شيء موضوعي وليس ذاتي.
- أن الفرد أو الفاعل الاجتماعي بصفة عامة هو الذي يقوم باستدماجها بمعنى أن هذه المعاني لا تشكل ضغطا قهريا كما هو الحال عند دوركايم فيما يتعلق بالضمير الجمعي مخير و ليس مجبر أمامها.

(1) أحمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، دار المعارف، القاهرة، 1984، ص114.

(2) معن خليل عمر، مرجع سابق، ص80.

(3) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1986، ص233.

● أن الفاعل ليس فردا فقط بل قد يكون جماعة أو مجتمع هذا يدل على عملية التفاعل ليست بسيطة وقد تكون معقدة ليس بعدد الأطراف المتفاعلة فحسب لكن بمجمل المعاني والرموز التي تحكم عملية التفاعل هذه .

● أن المعاني لا تحدد السلوك بل تلعب دور الموجه له أي ليس هناك علاقة سببية وحتمية بين المعاني والسلوك كنتيجة له بل اختيارية.

● أن المعاني لا يحتكرها فاعل بعينه بل يشترك فيها آخرون.

ويختلف الفعل عن السلوك في العديد من العناصر أهمها:

● الفعل الاجتماعي يخص المجتمعات البشرية دون سواها.

● لأن الفعل الاجتماعي من خصائصه الرئيسية كما ذكرنا سابقا يجب على الأفراد المعنيين بالسلوك المتبادل أن يقوموا بهذا السلوك وهم على إدراك وفهم تام للمعاني التي تتضمنها أفعالهم وسلوكاتهم الذاتية من جهة والمعاني والرموز التي تتضمنها كذلك سلوكيات الطرف الآخر. لأن الفعل الاجتماعي من منظور ماكس فيبر هو كل أشكال السلوكيات الموجهة نحو الآخرين ويكون له معنى ذاتي لدى الفاعل ويتضمن في نفس الوقت اتجاهات وأفعال الآخرين.<sup>(1)</sup>

● كل فعل اجتماعي هو من ضمن السلوك وكل سلوك ليس فعلا لأن الفعل الاجتماعي يتضمن عنصر القصد والتفاعل مع الآخر عن طريق المعاني.

● يؤكد محمد عاطف غيث في مؤلفه قاموس علم الاجتماع على انه "بالرغم من أن بعض الباحثين يستخدمون مصطلحي فعل وسلوك بمعنى واحد إلا أن اصطلاح السلوك أعم من الفعل، لأنه يشتمل على كل ما يمارسه الفرد، ويفكر فيه ويشعر به بغض النظر عن القصد والمعنى الذي ينطوي عليه السلوك بالنسبة للفرد"<sup>(2)</sup>.

(1) علي ليلة، بناء النظرية الاجتماعية (الافتراضات النظرية والعلاقة بالواقع)، المكتبة المصرية للطباعة والنشر، الاسكندرية، ب ت، ص. 65 .

(2) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، مرجع سابق، ص. 34.

- في نفس السياق أكد **مُجَّد علي مُجَّد** في كتابه **المفكرون الاجتماعيون** ويبدو ذلك واضحا من مقارنة سريعة بين مفهوم الفعل ومفهوم السلوك، فالأخير يشير إلى التصرفات التي يلاحظها المرء من الخارج، والتي تختلف عن الدافع الكامن الذي لا نستطيع أن نلاحظه وإنما نكتفي باستنتاجه من السلوك، أما مصطلح الفعل فإنه يتضمن كلا من الدافع والسلوك الظاهر، حينما يرتبطان معا في علاقة بين الوسائل والغايات، ومن ثم يمكن القول إن أي سلوك يصبح عديم المعنى إذا ما جردناه عن الدافع الذي يحركه، تماما مثلما نقول إننا لا ندرك الدافع إلا من خلال السلوك الظاهر.<sup>(1)</sup>
- يرى **باسونز** أن كل فعل عبارة عن سلوك، ولكن ليس بالضرورة كل سلوك فعلا. لأن الذي يميز الفعل عن السلوك هو عنصر اتخاذ القرار الذي يقع بين المنبه والاستجابة، ووحدة التحليل هي الفاعل<sup>(2)</sup>.
- معنى السلوك أوسع من الفعل إذ تتضمن كل ما يمارسه الإنسان ويصبح حينئذ الفعل أكثر ضيقا وأعمق معنى إذا ما ربط السلوك بالدافع أمام توفر الخيارات والبدائل.

## 2- مكونات وأنساق الفعل الاجتماعي

يعد الفعل الاجتماعي نسق معقد من السلوك، يمكن تقسيمه إلى أجزاء مختلفة ليتمكن تحليلها ودراستها في علاقتها المتبادلة. والنسق يقتضي عديدا من الأجزاء المتفاعلة، وهذا ما أقره **باسونز** حين أكد بأن الفعل نسق ينقسم إلى أجزاء أو أنساق فرعية صغيرة.

### 1.2/ مكونات الفعل الاجتماعي:

يعتبر الفعل ضمينا مركب من عديد من المكونات، ووجود الفعل يستوجب وجود الفاعل، فلا فعل بدون فاعل، كما يتحدد الفعل بالموقف والاختيار ضمن مجموعة من البدائل المتاحة فيتجه الفعل وجهة يريدتها الفاعل. ومن أهم العناصر المكونة للفعل هي:

(1) **مُجَّد علي مُجَّد**، **المفكرون الاجتماعيون**، دار النهضة العربية، بيروت، 1982، ص 20.

(2) حميد خروف وآخرون، مرجع سابق، ص 116.

❖ **الفاعل** وهو الشخص أو مجموعة الأشخاص أو الجماعة التي تمارس نشاطا أو دورا من نوعا ما، ويعتمد هذا النشاط على الممارسات اليومية، والاختيار النسبي من بين عدد من البدائل. ومن ثم فإن الفاعل هو الذات بالمعنى السوسولوجي، التي لاتنفصل عن سلوك الآخر من ناحية. والفاعل يدرك وجوده وما يحيط بهذا الوجود من أشخاص وموضوعات وأشياء من ناحية أخرى. بحيث يتمكن من إصدار القرارات الخاصة بذاته العارفة والسالكة في آن واحد.<sup>(1)</sup> وهو الخلاق المبدع القادر على الاختيار.

نستنتج أن الفاعل أهم مفردة لتشكيل الفعل الاجتماعي، وهو الذي يمارس الفعل ويختار قرار من بين القرارات المتاحة، مما يضفي الدلالة الذاتية على الفعل، مراعيًا في ذلك سلوك الآخرين. وقد يكون الفاعل فردا أو جماعة أو مجتمعا أو تنظيم معين. ويعتبر الفاعل أحد المركبات الأساسية للفعل عند فيبر نتيجة المعنى الذي يعطيه للفعل.

❖ **الموقف:** وهو مجال أو دائرة وقوع الفعل ويتضمن مجموعة متنوعة من المنبهات الممكنة، وبصفة خاصة يتمثل في موضوعات وأشياء فيزيقية واجتماعية يرتبط بها الفاعل وتشمل عنصري:<sup>(2)</sup>

● **الظروف:** وهو مجموعة بنود الفعل أو وحداته التي يصعب سيطرة الفاعل عليها، أو التحكم في متغيراته وعناصرها.

● **الوسائل:** وهي وحدات الفعل التي تخضع لسيطرة الفاعل وتكون في حوزته.

❖ **التوجيهات:** وهي تتمثل في الرموز والقيم والمعايير والقواعد التي تتحكم في توجيه الفاعل، وتحدد علاقته

بغيره من البشر وبيئته الفيزيقية والاجتماعية والتي تضفي على الأفعال معنى معينًا، أي هي تصورات لما هو مرغوب فيه أو ما هو مرغوب عنه اجتماعيا وتنقسم إلى:<sup>(3)</sup>

(1) محمد عبد المعبود مرسى، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي (دراسة تحليلية نقدية)، ط1، مكتبة العليقي الحديثة، ب د ن، 2001، ص66.

(2) محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص158.

(3) محمد عبد المعبود مرسى، مرجع سابق، ص68.

● **التوجيهات الدافعية:** وتتصل بالجانب السيكولوجي للفعل والنواحي الوجدانية وتمثل في التوجيهات الإدراكية، التوجيهات الارضائية والتوجيهات التقييمية.

● **التوجهات القيمية:** وتضم القيم والمعايير الاجتماعية والثقافية، وتشمل التوجيهات إدراكية خلقية، استحسانية أو اعجابية.

ولقد أكد فيبر إلى أن علم الاجتماع هو العلم الذي يسعى في المحل الأول إلى دراسة الفعل الموجه إلى سلوك الآخرين، أما تأكيد فكره لفكرة "توجيه السلوك" فقد أفاده في التمييز بين علم الاجتماع وعلم النفس.

هذا بالإضافة إلى أن فيبر قد أكد أن فهم الفعل لا يمكن إلا بفهم دوافع الفاعلين أي توجيه الفعل من خلال الفاعل. إذ "نستطيع أن نضع الفعل في سياق الدوافع، ثم يكون فهمنا لطبيعة هذا السياق ووضع الفعل داخله بمثابة تفسير للمجرى الحقيقي للسلوك، لأن الدافع بطبيعته له معنى ذاتي".<sup>(1)</sup>

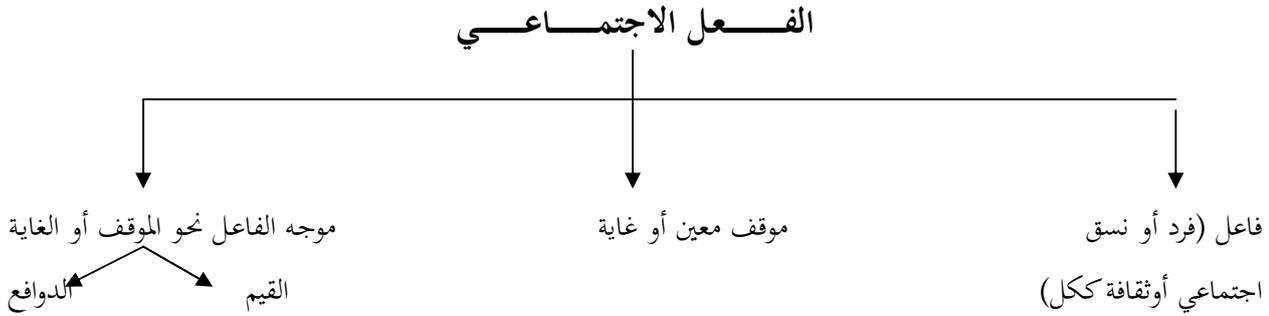
❖ **الغاية:** وهي ما يسعى الفاعل لبلوغها وتمثل الحالة المستقبلية للسلوك، وتتعدد الغايات بتعدد الإطارات، وقد يحدث نوعا من التبادل بين الغاية والوسيلة، إلا أن التعلق بهدف ما يبقى قائما. ويتميز الفعل عن السلوك بالهدف المقصود أو الغاية المعتمدة، كما تخضع الوسائل والغايات للتوجيه المعياري في ضوء البدائل المتاحة ويذهب بارسونز إلى أن الغايات التي تخضع كذلك للانتقاء وهذا بالرجوع إلى محكات القيم، التي تتم من خلالها عملية الانتقال من المشاعر إلى القيم، ثم الغايات. وهذه الأخيرة أكثر وضوحا وتخصيصا<sup>(2)</sup>.

إذن الفعل يتضمن مجموعة من المكونات تتمثل في الفاعل الذي توجهه موجبات والموقف والهدف (الغاية) والوسيلة.

(1) نيقولا تيماشيف، مرجع سابق، ص 238-239.

(2) محمد عبد المعبود مرسى، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي (دراسة تحليلية نقدية)، مرجع سابق، ص 69.

❖ إذ أن "الفعل يقوم به فرد فاعل داخل نظام اجتماعي وحدود معيارية وظروف تمكنه من السعي نحو تحقيق الأهداف مستخدماً الوسائل التي تتسق وطبيعة هذه الأهداف وموجها بتوجيهات قيمة يتحدد من خلالها ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه اجتماعياً"<sup>(1)</sup>



الشكل (02) رسم توضيحي لمكونات الفعل الاجتماعي

## 2.2 أنساق الفعل الاجتماعي

النسق أو النظام (System) بمعناه العام ما هو إلا مجموعة من الكيانات (Entities) وعلاقات (Relation) تربط بين تلك الكيانات. وأن مصطلح النسق يستخدم في علم الاجتماع للإشارة إلى أية وحدة تنظيمية تؤدي وظيفة في المجتمع، فأن الفعل الاجتماعي لا بد أن يكون نسقاً لأنه يتضمن كيانات وعلاقات تربط بين تلك الكيانات. ومن هنا أفترض بارسونز أن الفعل البشري يكشف دائماً عن خصائص النسق، لأنه منظم بطريقة كافية لتحليله كنسق.

وبما أن نسق الفعل ليس شيئاً ملموساً كالأسرة أو المصنع، ولكنه أسلوب للصياغة التصورية والتحليل. فهو كيان نظري يتكون من خلال التفاعل بين أعضاء جماعة معينة. ذلك أن أي فعل وعلى أي مستوى من مستويات الواقع سواء أكان سلوكاً بين فردين أو صراعاً طبقياً أو خلافاً دولياً يمكن تحليله كنسق. لأن الفعل الإنساني في ظرفه التفاعلي يكشف دائماً عن خصائص النسق، وأن عملية التفاعل تعكس

(1) حميد خروف وآخرون، الإشكالات النظرية والواقع، مرجع سابق، ص 116

صورة مصغرة للأنساق الاجتماعية.<sup>(1)</sup> وهذا يعني أن الفاعلين داخل النسق يمكن أن يكونوا جماعات أو تجمعات معينة كالقرية أو الطبقة أو الأمة. كما يمكن أن يكونوا أفراداً فقط. ولذا فأن تطبيق نموذج الفعل الذي قدمه بارسونز لا يرتبط بمستوى العلاقات بين الأفراد فحسب ولكنه يمتد إلى كل مستويات الواقع الاجتماعي. باعتبار أن الفعل الاجتماعي مكون من شبكة التفاعلات والأدوار التي تقوم على أساس من التوقعات المتبادلة. ويرى بارسونز أن نسق الفعل (Action System) يتكون من أربعة أنساق فرعية هي النسق الثقافي والنسق الاجتماعي ونسق الشخصية ونسق الكائن العضوي.\*

### ● النسق الثقافي:

وهو نسق مكتسب ينتقل عبر الأجيال يتكون من التقاليد والأفكار والقيم والمعايير والقوانين والتكنولوجيا والوسائل الرمزية للاتصالات بين الأفراد والقوانين والمعارف العلمية فالنسق الثقافي يؤثر من خلال إستدماجه في نسق الشخصية أي ذوات الفاعلين، وهو ثابت نسبياً ويتداخل مع النسق الاجتماعي، لأن هذا الأخير لا يعمل إلا في سياق التراث الثقافي .

وتكمن أهمية النسق الثقافي في تزويد الفاعلين بالدافعية من خلال المعايير والقيم والإيديولوجيات ويفرضها عليهم.<sup>(2)</sup>

### ● النسق الاجتماعي:

يتكون من تفاعل الأفراد الموجهين اتجاه موقف من خلال فهم مشترك لما يحتويه هذا النسق من رموز ثقافية وأشكال وأنواع التفاعلات والتنظيمات الاجتماعية والمستندة على فهم مشترك للرموز الثقافية المتضمنة في هذا النسق. وهو نسق تفاعلي واقعي ناتج عن عميلة اجتماعية تنطوي على قيم ومعايير وأهداف

(1) جمعة عبد الله مطلق، تحليل الفعل الاجتماعي وبدائل اتخاذ القرار (مع قراءة في أنساق القرار العربي)، العدد 09 . 10، مجلة مدارك، مجلة فصلية تصدر عن مؤسسة مدارك للبحوث والدراسات، مركز عراقي بحثي مستقل، ب ص، أنظر الموقع: <http://www.madarik.net/mag.htm>، 2015/12/28، الساعة: 09:45.

\* للاطلاع أكثر حول هذا الموضوع أنظر الفصل الثاني من كتاب، النظرية الاجتماعية لمحمد عبد الكريم الخوراني، مرجع سابق.  
(2) جمعة عبد الله مطلق، نفس المرجع، ب ص.

ودوافع<sup>(1)</sup> وتظهر أهمية النسق الاجتماعي في أنه يحدد التضامن ويولد مصادر الولاء ويحدد معالم السلوك السوي ويفرض الضوابط. إذ يضبط شخصية الفاعل وفق نسق التفاعل الموجود ووفق النسق الاجتماعي.

● **نسق الشخصية:** يعنى بنسق الشخصية نواحي الشخصية الإنسانية التي تؤثر في الوظائف الاجتماعية للفرد، أي مظهر الكائن الحي باعتباره ممثلاً، وهو عبارة عن نسق للصفات أو السمات الخاصة بالفرد مثل ميوله واتجاهاته واهتماماته وحاجاته.<sup>(2)</sup> وهو مظهر الكائن الحي بوصفه فاعلاً، والذي يفهم على ضوء المحتوى الاجتماعي والثقافي المؤلف لنظامه السلوكي، فنسق الشخصية هو جانب من الجوانب الخاصة بالنسق الاجتماعي والثقافي وذلك من خلال إستدماج الأنماط القيمة في ذوات الفاعلين عن طريق التنشئة الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي ومن خلال هذا يصبح الأفراد مجبورين على إتباع الأنماط القيمة من خلال أدوارهم، وألا سوف يتعرضون للردع. وتكمن أهمية نسق الشخصية في تحديد أهداف النسق.

● **نسق الكائن العضوي (العضو السلوكي):** يكشف نسق الكائن العضوي عن المتغيرات البيولوجية والفيزيائية للكائن العضوي مثل غرائزه ودوافعه وغير ذلك من العمليات البيولوجية. ويظهر من خلال وجود الكائنات الحية في أزمنة وأمكنة معينة ليحدث التفاعل الذي نرى من خلاله الأنساق متحركة. ودور النسق العضوي تنظيم العلاقات مع العالم الفيزيقي ويتكيف مع البيئة. وتجدد الإشارة إلى انه لا وجود لأي من الأنساق الثلاثة دون غيره في الواقع الملموس، إلا على مستوى التحليل النظري، لأن كل نسق يحتاج إلى الأنساق الأخرى حتى يتكون ويقوم بعملية، فالنسق الاجتماعي لا يكون نسقاً معيارياً في التفاعل إلا لأن الثقافة مدته بالقيم المشتركة ولا وجود للثقافة إلا لأنها تولد من جديد في نسيج التفاعل الاجتماعي والفعل الاجتماعي، وهي شرط ونتيجة لهما أما الشخصية فهي محرك الأنساق الأخرى، فهي دوافع الأفراد لكي يقوموا بفعل أو رد فعل، وتتناسق هذه الأنساق الثلاثة مكوناً فعلاً اجتماعياً ملموساً. ولكل نسق في الأنساق الفرعية الأربعة وظيفة محددة ضمن النموذج العام لنسق الفعل. كما أن نموذج نسق الفعل كما قدمه **بارسونز** يمكن أن

(1) بوديرة ناصر، الفعل الاجتماعي وعلاقته بالتنمية في المجال التربوي، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنمية، مذكرة غ.م، جامعة نجد خيضر بسكرة،

2006، ص 47.

(2) جمعة عبد الله مطلق، تحليل الفعل الاجتماعي وبدائل اتخاذ القرار (مع قراءة في أنساق القرار العربي)، مرجع سابق، ب ص.

يخضع لمستويات مختلفة من التحليل. ثم أن العلاقات بين الأنساق الفرعية الأربعة لنسق الفعل تتدرج تدرجاً سيرنطيقياً\*.

جدول رقم (02) التدرج السيرنطريقي والنسق العام للفعل

العلاقات	الأبعاد الوظيفية لانساق الفعل	الأبعاد المجتمعية لنسق الفعل	الأنساق الفرعية لنسق الفعل
السيرنطيقية المستوى الأعلى للمعلومات ↓ ↑ ضوابط المستوى الأعلى للطاقة	المحافظة على النسق	تنشئة اجتماعية	النسق الثقافي
	التكامل	روابط مجتمعية	النسق الاجتماعي
	تحقيق الهدف	سياسة	نسق الشخصية
	التكيف	اقتصاد	النسق العضوي

المصدر: جمعة عبد الله مطلق، تحليل الفعل الاجتماعي وبدائل اتخاذ القرار

خلاصة القول أن أي نسق اجتماعي أو فعل اجتماعي يمكن أن يخضع للتحليل النسقي إلى وحدات سلوكية فرعية لان وحدة السلوك (Act unit) تعني سلوكاً فعلياً ملموساً وهي الصورة المصغرة للفعل الاجتماعي ومن ثم للنسق الاجتماعي، وهي الفاعل (فرد، جماعة، مجتمع)، والموقف (الوسائل والشروط أو الظروف المحيطة)، والمعايير الرمزية، ثم الهدف. ومن ترابط هذه الوحدات المختلفة يتكون الفعل الاجتماعي وتشكل الأنساق المجتمعية التي يتجه كل منها نحو تحقيق غاية معينة تساهم في استمرار المجتمع.

\* السيرنطيقيا: هو العلم الذي يدرس عمليات التحكم والتوجيه والحركة في الكائنات الحية والآلات على السواء. وبهذا العلم استطاع الإنسان أن يربط بين النظم الحية والنظم التكنولوجية وان ينتج آلات تقوم ببعض العمليات الذهنية والعقلية التي كان ينفرد بها الإنسان دون غيره من الكائنات الحية وأن يستخدم قوة العقول الإلكترونية والتحكم بما بدرجة عالية للتوصل إلى حل المشكلات.

## 3. نماذج من الأطروحات حول الفعل الاجتماعي

## 1.3 الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر Max weber

يعد ماكس فيبر من المهتمين الأوائل بالفعل الاجتماعي حيث يعرفه على أنه "تأثير وتأثر الفرد مع الآخرين من خلال سلوكا تم ودلالاتهم الذاتية." ويؤكد فيبر أن الفعل الاجتماعي يتحدد من داخل الأفراد وإدراكهم وفهمهم لسلوك الآخرين، كما يرى أن الفرد هو الوحيد الذي له معنى لسلوكه، ولهذا يؤكد على أن وظيفة علم الاجتماع تكمن في اختزال المفاهيم إلى فعل يمكن فهمه وتفسيره.<sup>(1)</sup> والفهم عند فيبر له صورتين هما:<sup>(2)</sup>

● **الفهم من خلال الملاحظة المباشرة للمعنى الذاتي:** أي نستطيع فهم المعاني من خلال إدراكنا للمقاصد الذاتية المرتبطة بالأفعال المماثلة التي تصدر عنا مثال ذلك: يمكن فهم إنسان يصوب بندقيته لصيد حيوان.

● **الفهم من خلال الدافع:** ويكون من خلال إعادة التبرير الذي يقدمه الفاعل لسلوكه، هذا إذا كان الفعل الصادر عقليا، أما إذا كان غير عقلي فيمكن فهمه من خلال التقمص العاطفي للسياق الذي تم داخله الفعل.

## ❖ أنواع الفعل الاجتماعي عند فيبر:

وضع ماكس فيبر أربعة نماذج للفعل الاجتماعي كل نموذج يتميز عن الآخر بطبيعة الدوافع الاجتماعية التي تحكمه أو توجهه.

أ/ **الفعل الاجتماعي العقلاني:** وهو الذي يتميز فيه الفاعل بالإدراك الشامل للهدف المحدد، والتقدير السليم للوسائل المساعدة<sup>(3)</sup>:

فهو الفعل الرشيد الذي تكون دوافعه السعي وراء تحقيق غاية وهدف معين، فالفاعل هنا يدرك هدفه بوضوح، ومن ثم يقوم بجمع أو استعمال الوسائل من أجل تحقيق هذا الهدف،

(1) عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 273.

(2) نيكولا تيماشيف، مرجع سابق، ص 263.

(3) حميد خروف وآخرون، الإشكالات النظرية والواقع، مرجع سابق، ص 115.

فاختيارات الفاعل هنا نابعة من العقل، والإدراك للمحيط الخارجي سواء في اختيار الأهداف أو في اختيار الوسائل التي يراها هو مناسبة لتحقيق تلك الأهداف، فتحدد العقلانية من خلال توقع الفاعل لظروف أو الشروط التي توفرها البيئة الخارجية، وتوقع كذلك سلوك الأشخاص الآخرين التي يبنى على أساسها تصوره للموقف، ويحدد كذلك الوسائل التي يرى فيها بأنها قادرة بأن تحقق له هذا الهدف أو توصله إلى المنفعة التي يريد الحصول عليها. فالتوقعات التي يقوم بها تستند على معرفته بالأنماط الثقافية التي تحكم سلوكيات الأفراد أو الأشخاص الآخرين.<sup>(1)</sup>

فالفعل العقلاني أو الرشيد هو الفعل الذي توجهه القيم الذاتية والخاصة التي يدركها الفاعل بأنها متضمنة في الهدف الذي يسعى إلى إنجازه، وعليه يعمل كل ما في وسعه من أجل اختيار الوسائل التقنية والبشرية الأكثر كفاءة من وجهة نظره.

### ب/ الفعل العقلاني بالنظر إلى القيمة:

وهو الفعل الذي يكون من خلال الاعتقاد بالقيم المطلقة ذاتها أي الإمتثال للقيم الاجتماعية والثقافية السائدة كما هي، دون التدقيق في الأثر التي سببها عنها والمنفعة التي سيحققها من وراء الفعل الذي سيقوم به، إذ أن الفعل العقلاني بالنظر إلى القيمة يكتسب عقلانية ليس من خلال محاولته تحقيق هدف خارجي محدد.<sup>(2)</sup> ولكن لأن التخاذل عن تحقيقه ينظر إليه كنوع من العار ومن ثم نجد أن الفاعل يتصرف عقلانيا باعتقاده المطلق بقدسية القيمة حتى يظل أميناً على فكرة الشرف لديه. الفعل العقلاني المرتبط بقيمة وهو الذي يهدف إلى التمسك بقيمة معينة لها أهمية كبرى عند الفرد أكثر من اهتمامه بتحقيق هدف خارجي آخر.<sup>(3)</sup>

فالفاعل يقوم بالفعل ليس بالنظر إلى تحقيق الهدف بل القيام بالفعل بما يجب أن يكون أخلاقياً أو من منظور المجتمع والمعايير والقيم التي يتصورها. بحيث إذا لم يتم الفعل بهذا المنطق الذي وضعه المجتمع يعتبر

(1) محمد بن عيسى، ثقافة المؤسسة مرجع سابق ص 83

(2) علي ليله، النظرية الاجتماعية المعاصرة، دراسة العلاقة الإنسان بالمجتمع، مرجع سابق، ص 628.

(3) حميد خروف وآخرون، مرجع سابق، ص 115.

الفعل غير عقلائي<sup>(1)</sup>، فالعقلانية هنا هي خارجية متجسدة من الضمير الجماعي غير أن فعله اختياري وإرادي حسب فيبر وليس حتمي كما هو الحال عند دوركايم.

### ج/الفعل التقليدي:

هو الذي تحدده العادات والتقاليد والمعتقدات المجتمعية، وبالتالي فإن سلوك الفرد يأتي كاستجابة لما اكتسبه من خلال عملية التنشئة الاجتماعية.<sup>(2)</sup> الفعل الذي تقره العادات والمعتقدات، بحيث يصبح الفعل عملية ميكانيكية، والفاعل الذي يتصرف وفق التقاليد غير محتاج لأن يدرك الهدف والقيمة المتعلقة بفعله، لأنه ينتفي عن أفعاله العامل الإرادي فتصبح هذه التقاليد تحدد أفعاله بصورة مباشرة كأنه عمل فطري لديه. فالفرق بين الفعل العقلائي بالنظر إلى القيم ونموذج الفعل التقليدي هو أن في الفعل التقليدي ليس هناك أدنى استعمال للعقل في التعامل مع الموقف وفي اختيار الفعل ووسائله فالفاعل يطيع لا إراديا ما أصبح مفروض عليه شرطيا وبالتالي فهو فعل غير عقلائي وغير رشيد لأن الفعل يخضع لقواعد «طقوسية»<sup>(3)</sup>.

وتحتل هذه القواعد الطقوسية في الفعل غير الرشيد نفس المكانة التي تحتلها القواعد التقنية التي تحكم الفعل الرشيد.

### د/ الفعل الانفعالي (الوجداني، العاطفي):

وهي الأفعال التي تكون تعبيرا عن حالات عاطفية كونها موجهة نحو تحقيق هدف أو غاية، فالضربة التي يوجهها رياضي لزميله لسبب افتقاده السيطرة على نفسه تعني أن فعلا قد وقع أو تحقق ليس بالنظر إلى هدف أو إلى نسق القيم ولكن بواسطة رد الفعل الانفعالي للفاعل الذي كان في ظل ظروف محددة، أي أن الفعل يتم في حالات يكون الفاعل تحت سيطرة ضغط انفعالي أو عاطفي وبالتالي يكون هناك غياب للفعل الرشيد المنطلق من العقل الذي يربط بين الغاية والوسيلة فالفعل العاطفي أو الانفعالي هذا كما

(1) محمد بن عيسى، نفس المرجع، ص 84.

(2) حميد خروف وآخرون، مرجع سابق، ص 115

(3) علي ليلة، مرجع سابق، ص 629.

يقول علي ليله\* أنه ينطلق أساسا بغريزة الكائن الفردي، وهي أكثر ارتباطا بالشرائح البيولوجية والسيكولوجية للشخصية. (1)

### 2.3 الفعل الاجتماعي عند فاليريديو باريتو F.Pareto

وضع باريتو نظرية لتفسير السلوك البشري والمجتمع تتميز باعتمادها على الفرد والسيكولوجيا البشرية في تفسير الفعل والتوازن الاجتماعي لكونه يرى أن الغرائز والعواطف هي التي تتحكم في الأفعال والظواهر الاجتماعية والقوة الدافعة لهما. فلم يفرق بين السلوك والفعل الاجتماعي كما فعل ماكس فيبر بل اختزل السلوك البشري والفعل الاجتماعي في نموذجين من السلوك سلوك منطقي وآخر غير منطقي.

#### الفعل المنطقي:

حلل باريتو الفعل الاجتماعي انطلاقا من العلاقة بين السلوك والوسائل والغايات متخذا من هذه العلاقة توجهها عاما يحدد على أساسه كافة أنماط السلوك الأخرى ويكون السلوك منطقيا حسبه إذا استطاع أن يحقق غاية بطريقة موضوعية، وإذا كانت الوسائل المتبعة تنفق موضوعيا مع هذه الغاية في إطار أفضل معرفة متاحة. من التعريف أن السلوك المنطقي أو العقلاني عند باريتو يتميز بالخصائص التالية: (2)

أن السلوك أو الفعل الاجتماعي المنطقي هو وليد الطبيعة البشرية والعقل البشري.

- أنه فعل يسعى إلى تحقيق أغراض ومصالح واضحة ودقيقة فهذه المصالح هي التي تشكل القوة الدافعة له عندما يدركها العقل فإنه بطبيعته يسعى إلى تحقيقها وبذلك تكون هي المحرك للسلوك أو الفعل.
- كما أن هذا السلوك لا يتحرك عشوائيا من أجل تحقيق هذه المصالح بل يستعمل المعرفة الدافعية والمحقة والاستدلال العقلي للربط بين الغاية والوسيلة.
- الفعل حتى يكون منطقيا وعقلانيا ونحكم عليه كذلك، لا نكتفي بالمعرفة الذاتية للفاعل والمنطق الذاتي له فقط، بل لا بد أن نقيم اختيار الأهداف والوسائل التي استعملها الفاعل من وجهة نظر أشخاص آخرين ذوي المعرفة أكثر شمولاً وعمقا إذن فإن الفعل المنطقي لا بد أن يكون منطقيا من الناحية الذاتية

\* علي محمود أبو ليلة من مواليد 1941/9/6 بالقاهرة، عالم اجتماع وله عدة مؤلفات. يعمل مدرس بجامعة عين الشمس بالقاهرة.

(1) محمد المهدي بن عيسى، مرجع سابق، ص 138.

(2) علي ليلة، المرجع السابق، ص 640.

والموضوعية. ومكونات الفعل المنطقي عند باريتو هي "تلك الأفعال التي ترتبط منطقيا لا بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بها فحسب، وإنما بالنسبة أيضا للأشخاص الآخرين ذوي المعرفة الأكثر شمولاً، إذن فهذا السلوك المنطقي ذاتيا وموضوعيا".<sup>(1)</sup>

### الفعل الغير منطقي :

يقول ريمون آرون في تحديده السلوك غير المنطقي بأنه "ذلك السلوك الذي لا يظهر فيه الارتباط الموضوعي والذاتي للوسائل والغايات" ويصنف الأفعال غير المنطقية إلى أربعة أشكال وهي:<sup>(2)</sup>

- أشكال السلوك والفعل التي لا تربط فيها الوسائل بالغايات سواء على المستوى الذاتي أو على مستوى الموضوعي.
- كل أشكال السلوك والأفعال التي تكون الوسائل المختارة من طرف الفاعل غير مطابقة والأهداف أو الغايات وبالتالي لا تؤدي إلى تحقيق النتيجة المرجوة، إذ أن الاستدلال الذي قام به الفاعل من أجل اختيار الوسائل كان غير صحيح وبالتالي لا يتحقق الهدف لكونه هناك خطأ في اختيار الوسائل.
- الأفعال التي يقوم الفاعل باستعمال وسائل دون إدراك تام بالأهداف أي لا يوجد هناك ربط ذاتي بين الوسيلة المستعملة والهدف، فالنتيجة التي يصل إليها الفاعل لا تكون مرتبطة في الأساس بالهدف المسطر بل كانت نتيجة حتمية للوسيلة المستعملة.
- الأفعال التي يكون فيها ربط منطقي بين الوسائل والغايات من الناحيتين الذاتية والموضوعية لكن النتائج التي تم الوصول إليها موضوعيا تكون غير مطابقة للأهداف لكون أن الاستدلال العقلي الذي تمت بواسطته تحديد الوسائل والغايات لم يستوعب الواقع بكل جزئياته وتفصيله ومن ثم يقع العقل في الخطأ.

إذن دوافع السلوك المنطقي تتمثل في الإدراك المنطقي للفاعل للمنفعة في الهدف الذي يسعى إلى

تحقيقه. فما هي إذن دوافع ومحركات الفعل غير المنطقي؟

**الرواسب والمشتقات\*** يجيب باريتو بأن الرواسب ومشتقاتها هي العوامل المحركة للفعل الاجتماعي غير المنطقي والضابطة للتفاعل في إطار النظام الاجتماعي، وتعرف بأنها:

(1) مجّد علي مجّد، المفكرون الاجتماعيون، مرجع سابق، ص 153

(2) نفس المرجع، ص 161 . 162

\* للإستزادة حول هذا الموضوع أنظر مجّد علي مجّد، المفكرون الاجتماعيون، مرجع سابق، ص 160 . 170

## أ / الرواسب Les Résidus :

الرواسب هي حالات عقلية ثابتة في العقل البشري توجد في كافة المجتمعات بالرغم من أن التعبير عنها يختلف من مجتمع إلى آخر. فالرواسب لها بعد إجتماعي وثقافي كـون أنها مرتبطة بوجود المجتمع وتختلف تجلياتها من مجتمع إلى آخر أو من ثقافة إلى أخرى.<sup>(1)</sup>

يؤكد **فلغريدو باريتو** على وجود ست فئات أساسية من الرواسب، وكل فئة تضم فئات فرعية وهي<sup>(2)</sup>

1. غريزة التكامل وتمثل في القدرة على الربط بين الأشياء.

2. راسب استمرار التجمعات ودوامها.

3. راسب ظهور العواطف من خلال الأفعال الخارجية، والتي تدخل في مجالها التبريرات العقلية التعبير عن الذات.

4. راسب الألفة الاجتماعية أو الدافع (فرض سلوك محدد من خلال تكوين المجتمعات).

5. اسب التكامل الشخصي (جلب الأفعال التي تساعد على التكامل).

6. الراسب الجنسي.

هذه الرواسب الستة التي تشكل المحرك والدوافع التي يختفي وراءه السلوك البشري غير المنطقي عند باريتو وذلك بصورة مباشرة غير أن السلوك يمكن أن يكون مرتبط بالرواسب أو العواطف بصورة غير مباشرة وذلك عن طريق المشتقات التي تشكل المفهوم الثاني له في تفسير العقل الإنساني فما هي المشتقات إذن؟

(1) محمد المهدي بن عيس، ثقافة المؤسسة، مرجع سابق، ص 90.

(2) محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 170

## ب/ المشتقات Dérivations:

تعتبر المشتقات حسب باريتو التظاهر الخارجي للرواسب في شكل تغيرات لفظية وصيغ تركيبية التي يحاول الناس بواسطتها التبرير المنطقي لأفعالهم وسلوكياتهم.<sup>(1)</sup>

ويلخص باريتو المشتقات في أربع فئات أساسية وهي:<sup>(2)</sup>

1. مشتقات التوكيد (الواقع والعواطف)

2. مشتقات السلطة (أفراد، جماعات، عادات... الخ)

3. المشتقات المتصلة بالمبادئ والعواطف العامة.

4. مشتقات خاصة بالبراهين اللفظية (الاستعدادات الأدبية)

ويؤكد فلوريدو باريتو على عدم وجود علاقة بين فئات الرواسب وفئات المشتقات. غير أن هناك علاقة سببية مباشرة تربط المشتقات والسلوك، لأن التبرير مرحلة سابقة لتوجيه السلوك.

نلاحظ أن باريتو درس السلوك من خلال العلاقة بين الوسائل والغايات غير أنه بنى نسق نظري خاص به يعتمد في الأساس على سمات الطبيعة البشرية في تحديد دوافع الفعل وليس على أساس التفاعل الاجتماعي كما فعل ماكس فيبر.

## 3.3 الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز:

لقد تطرقنا في العناصر السابقة للعديد من الإسهامات التي قدمها بارسونز حول الفعل الاجتماعي وفيما يلي سنركز على وظائف الفعل الاجتماعي ومجال اختياراته.

(1) محمد المهدي بن عيس، مرجع سابق، ص 91.

(2) علي ليلة، مرجع سابق، ص 748.

## أ/ وظائف الفعل الاجتماعي:

يرى بارسونز أن الفعل الاجتماعي وأنساقه المختلفة لا بد أن تقوم بالوظائف التالية وهي<sup>(1)</sup>:

● **وظيفة التكيف والتأقلم مع البيئة:** فالفعل أو النسق حتى يضمن البقاء والاستمرارية لا بد أن يقوم بوظيفة إشباع الحاجات الفيزيولوجية الأساسية ولتحقيق ذلك يجب عليه أن يقوم بعملية التكيف مع البيئة الخارجية والنسق الفرعي الذي يقوم بهذه المهمة على مستوى نسق الفعل الاجتماعي العام هو النسق العضوي البيولوجي.

● **تحقيق الهدف:** لا بد على كل فعل أو نسق أن يعمل على تحقيق أهداف وغايات معينة بغض النظر عن طبيعتها وموجهاتها، فالنسق الفرعي المكلف بهذه الوصفة وهو نسق الشخصية فهي التي تحدد الهدف وتصلح نفسها بالوسائل والإمكانات اللازمة لتحقيقه بما تتوفر عليه من طاقة كبيرة فنسق الشخصية هو المسؤول على إشباع الحاجات.

● **وظيفة تحقيق التكامل:** كل نسق أو فعل اجتماعي يسعى إلى تحقيق التكامل وانسجام بين الفاعلين الآخرين أو الأطراف الأخرى التي تربطهم به علاقة تفاعل و تبادل والنسق الفرعي المكلف بهذه الوظيفة على مستوى نسق الفعل العام هو النسق الاجتماعي بما يتضمنه من أدوار ويتضمنه كل دور كذلك من قيم ومعايير تحكم الفعل و توجهه.

● **وظيفة حفظ النمط:** فكل فعل أو نسق لا بد عليه أن يعمل على المحافظة على النمط وتحقيق التوازن ويوضع الوسائل اللازمة من أجل منع ومكافحة الانحرافات التي تؤدي إلى تفتت وتشتت النسق بما يوجد لديه من قيم ومعايير وجزاءات وتضبط السلوكيات وتقويم الانحرافات وهذه هي وظيفة النسق الثقافي على مستوى التفاعل العام للفعل الاجتماعي.

**ب/ مجال اختيارات الفعل:** وضع بارسونز خمس متغيرات يحتوي كل متغير على اختياريين على الفاعل أن يختار من بينهما هذا ما يعطينا في النهاية عشرة اختيارات تتأرجح بينهما هذه السلوكيات أو الأفعال الاجتماعية في حرية تامة دون خروج عنها وهذه الاختيارات هي التي تشكل النمط الثقافي للنسق الاجتماعي

(1) ايان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز الى هابرماس، ترجمة: محمد حسين غلوم، دار المعرفة، الكويت، 1999، ص 74.

و تتمثل فيما يلي: (1)

- **العمومية والخصوصية:** فيما يخص هذين المتغيرين يتحدد سلوك الفاعل في علاقته مع الموضوعان سواء كانت أشياء أم أشخاص هل يتعامل معها بصفقتها أمور عامة أم أنها تحتل لديه مكانة خاصة؟ فمثلا علاقة شخص ما مع أفراد عائلته تختلف عن علاقته بطلابه ففي العلاقة الأولى يتعامل معهم من منظور الخصوصية أما مع العلاقة الثانية يتعامل معهم من منطلق العمومية.
  - **الوجدانية والحياد الوجداني:** هل الفاعل يتعامل مع موضوع ما بعواطفه وأحاسيسه الوجدانية أو يتعامل معها بحيادية وعقلانية دون أدنى تدخل لعواطفه.
  - **النوعية والإنجاز:** يشير هذين المتغيرين إلى الكيفية التي يحكم بها الفاعل على الأشياء أو الموضوعات الخارجية بما تمثله أو تجهله من صفات نوعية وضمنية أو بما تنجزه من أعمال وما تقوم به من أدوار.
  - **التوجه الجماعي أو الذاتي الفردي:** معنى هذا هل أن سلوكات الفاعل تحكمها المصلحة الجماعية أو المصلحة الذاتية الفردية؟
- هذه المعضلات العشرة تشكل النموذج السلوكي والثقافي التي تحدد الفعل الاجتماعي داخل النسق الاجتماعي وأنها ليست إجبارية و حتمية بل هي اختيارية. فنلاحظ أن الحتمية تنتفي عن بارسونز إلا إذا خرج الفعل عن هذا النمط الثقافي حين سيقاوم اجتماعيا بواسطة الجزاءات التي يعطيها النسق الثقافي الفرعي المشروعية.

### ثانيا: الفعل التنظيمي والنظريات المفسرة له

سعت البحوث والدراسات في مجال العلوم الاجتماعية لدراسات البنية والأنساق الاجتماعية من أجل الوقوف على الميكانيزمات والضوابط التي تحكمه، كما تهتم بدراسة السلوك أو الفعل سواء كان فردي

(1) نفس المرجع، ص 77.76.

أوجماعي، وذلك لفهم وتفسيره، والوقوف على العوامل التي تتحكم فيه من أجل التأثير فيها وتوجيهها في الاتجاه الذي يخدم الأهداف المقررة .

ولأن الفعل الاجتماعي يرتبط بكل سياق يتضمن اجتماعا إنسانيا، فالتنظيم كوحدة اجتماعية يتضمن فعلا اجتماعيا، وهو في سياق الدراسة نعت بالفعل التنظيمي. لأن الفعل التنظيمي نسج اجتماعي لا يتم إلا في سياق تلاقي إنساني، يصاغ ويفسر في ضوء معان يشتمل عليها فعل الفاعل، والفعل ضمن التنظيم ليس سلوكا فرديا أو نفسيا فقط. بل سلوك إرادي يتصل بتطبيق الأهداف، وبالتالي تحديد الوسائل أو بدائل الفعل.

### 1. ماهية الفعل التنظيمي

لا نكاد نعثر على تعريف محدد للفعل التنظيمي باعتبار أن مجمل الدراسات التي تناولت تصرفات الأفراد في المنظمات اطلقت عليه مصطلح السلوك التنظيمي وبما أن هذا الأخير تعنى به الدراسات السيكولوجية. فقد حاولنا - قدر المستطاع - تجنب هذا المفهوم، والبحث عن ما يقابله في مجال تخصصنا (الدراسات السوسيوولوجية). فوجدنا قريبا من هذا، الطرح الذي قدمه ميشال كروزيه مصطلح الفعل المنظم (Action Organisée) والتي تقترب نسبيا من رؤية الرسالة في تأكيد أهمية الفاعل وأدوات تحقيق أهدافه في المنظمة. كذلك عثرنا في ثنايا بعض الدراسات\* حول سلوك الأفراد داخل المنظمة على بعض المفاهيم (السلوك التنظيمي، الفعل الجماعي، الفعل الاستراتيجي...) حاولنا من خلالها استنتاج تعاريف للفعل التنظيمي بما يخدم رسالتنا وما نسعى إليه من تحديد لهذا المفهوم.

**فالفعل التنظيمي:** يعني البحث عن الكيفية التي يفهم بها الفاعلين داخل المنظمة المشاكل والعوائق التي تجابههم والحلول التي يتصورونها، والوسائل التي يستعملونها، وعلاقات التضامن التي يرونها من أجل ضمان الحلول الناجعة والفعالة لهذه المشاكل المطروحة عليهم، أي باختصار البحث عن محددات الفعل الاجتماعي المنظمة.<sup>(1)</sup>

\* أنظر دراسة كل من: مُجّد المهدي بن عيسى: ثقافة المؤسسة، مرجع سابق، والعايد ليندا، النسق القيمي الإداري وعلاقته بالفعل التنظيمي، رسالة دكتوراه، رسالة غ م، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة الحاج الأخضر، باتنة، 2011.

(1) مُجّد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، مرجع سابق، ص 110.

وما يميز الفعل الاجتماعي في عمومته ينطبق كذلك على الفعل التنظيمي، باعتبار المنظمة نسق فرعي من النسق العام يحتوي بدوره على مجموعة من الأنساق الفرعية. وهذا ما يؤكد بارسونز في تعريفه للتنظيم بأنه "وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا محددة. وأنه نسق فرعي يدخل ضمن إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل وهو المجتمع." (1)

ويؤكد أيضا على أن التنظيم "مجموعة من الأفراد المدفوعين عن ميل إلى الإشباع الأمثل لاحتياجاتهم، والعلاقات السائدة بين أفراد هذه المجموعة تتحدد طبقا لنسق من الأنماط المركبة والمشاركة ثقافيا." (2)

بناء على هذا التعريف يعتبر التنظيم جزء من المجتمع وأحد أنساقه الفرعية. تربط أفراد قواعد ثقافية مركبة، فبالإضافة لشرعية التفاعل المبني على القواعد واللوائح هناك رموز ثقافية تستند إليها التنظيمات.

ويعرف ماكس فيبر التنظيمات على أنها "نسق من الوعي يقوم على النشاطات المنسقة أو قوى لاثنين أو أكثر من الأشخاص، وهو نسق واع ينسق القوى والنشاطات." (3)

كما أن المنظمة من وجهة نظر الفعل الاجتماعي والفاعلين هي في تفاعل مستمر بينها وبين الأنساق الفرعية للمجتمع. باعتبار المنظمة نسق مفتوح تتأثر وتتأثر في المجتمع.

هذا ما أكده الباحث بوفلجة غياث\* حين عرف التنظيم بأنه "كيان اجتماعي له حدوده الشفافة تتفاعل عبرها مختلف العوامل الداخلية والمحيطية. ويتكون التنظيم أساسا من أفراد يعملون على تحقيق أهداف مشتركة." (4)

كما عرف كل من ميشال كروزيه M. Crozier وفريدبارغ Erhard Friedberg

الفعل التنظيمي بأنه "فعل استراتيجي يترجم اختيارات الفاعل الدفاعية والهجومية في علاقته بالبيئة التنظيمية وعوائقها." (5)

(1) رابع كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع الاتصال جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص 28.

(2) صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص 20.

(3) عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، مرجع السابق، ص 13. 14.

\* حصل على شهادة الليسانس من جامعة وهران، اشتغل بالتدريس بجامعة وهران منذ سنة 1981، له عدة بحوث ومؤلفات.

(4) بوفلجة غياث، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 1998، ص 45.

(5) محمد المهدي بن عيسى، مرجع السابق، ص 119.

فسلوك الأفراد داخل المنظمة، ليس إجابة آلية وأتوماتيكية للوضعية المهنية التي يعيشها هؤلاء داخل المنظمة، وإنما هو فعل واعى نابع من اختيارات الأفراد، وأنه هو الإجابة التي يختارها ويقترحها هؤلاء للوضعية أو الإشكالية المطروحة عليهم.

إذن فالفعل الاجتماعي Action Social هو توليفة أو تشكيلة من العلاقات الاجتماعية التي تتجدد انطلاقاً من العلاقة بين فردين اجتماعيين أو بين هؤلاء والطبيعة وبالتالي الفاعل الاجتماعي. كما رأينا سابقاً يمكن أن يكون شخص أو مجموعة أو منظمة أما الفعل الاجتماعي الجماعي داخل المنظمة أو داخل الوسط المنظم (organisé) كما يقول P.Jarniou هو "تشكل لعلاقات اجتماعية متفاعلة لكن هذه العلاقات يحددها مجال تنظيمي يضم مجموعة من القواعد القانونية الرسمية سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة ويوجهها إطار مرجعي من المعايير Normes"<sup>(1)</sup>.

نلاحظ من هذا التعريف أنه "عندما نتكلم على فعل جماعي داخل المنظمة فإننا نتكلم على علاقات اجتماعية، وعلى تفاعلات تحكم هذه العلاقات. أي على تضامن وتحالف، نزاع وصراع، وبتكلم كذلك على مجال تنظيمي يقن ويحدد هذه العلاقات والتفاعلات وفق منطلق خاص... وبتكلم كذلك عن قيم ومعايير توجه السلوكات غير المقننة وهذه المعايير سواء كانت تنظيمية أو مهنية."<sup>(2)</sup>

وباعتبار المنظمة "المكان الذي يحوي نسق الفعل الملموس"<sup>(3)</sup> حسب مارك موريس MARC OURICE. جاء تناولنا للفعل الاجتماعي داخل المنظمة باعتبارها إطار للفعل الاجتماعي الذي تحكمه أهداف وغايات محددة من جهة وباعتبارها نسق اجتماعي تتوقف نجاعته وفعالته على مدى قدرة هذا النسق الاجتماعي على دمج الاستراتيجيات الفردية والخاصة للفاعلين فيه مع بعضها البعض بالطريقة أو الكيفية التي تمكنهم من الاستمرار في العلاقة جماعياً وتمكنهم من تحقيق أهداف المنظمة.

(1) محمد المهدي بن عيسى، مرجع سابق ص 158.

(2) بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، العدد 0، مجلة الباحث جامعة ورقلة 2004 ص 51.

(3) Claudette lafaye, la sociologie des organisations, Edition Claire Hennaut, France, 1996, p71.

## 2. أهمية دراسة الفعل التنظيمي

إن الحديث عن الفعل التنظيمي في هذه الدراسة ليس أمراً عرضياً، بل القصد منه التنبيه إلى أهمية الفعل التنظيمي كموضوع مركزي في التنظيمات. وتكمن أهمية الاهتمام بدراسة الفعل التنظيمي والتطرق إليه في النقاط التالية<sup>(1)</sup>:

. من خلال الاهتمام بالفعل التنظيمي يمكن فهمه وتصوره كحقل قائم على منهج فهم، وبذلك فهو ليس ظاهرة عشوائية بل يقوم على معادلة المؤثر والسبب.

- إن تحديد ووصف الفعل يفيد في معرفته داخل التنظيمات وتأثيره، ومعرفة حدوده في التنظيم ومختلف تشكلاته.

. إن معرفة بنية الفعل التنظيمي، تفيد في دراسة الفعل وتتبعه امبريقياً، بمعرفة لماذا وكيف ومتى يصرف الفاعل إذ فهم الفعل تعد عملية جوهرية، بتتبع كل مكون من مكونات هذا الفعل كالأهداف، والمعاني والدوافع والمقاصد وضوابطه.

. إن التنبه إلى أن الفعل له بدائل ترتبط بالمواقف المختلفة وبالفاعلين التنظيميين وأن تلك البدائل أو الأنماط ترتبط بتوجيه الفاعل بناء على سوابق ومرجعيات، تفيد في التحكم في الفعل الأفعال التنظيمية أساسها الرؤية الاجتماعية المبنية على أن الفعل يتركب من ارتباط اجتماعي، وأن أي خلل في عناصره سيؤثر بالضرورة في الفعل وبالتالي على الأبعاد الاجتماعية الموجودة ضمنه. معرفة موجّهات الأفعال التنظيمية، كالقيم كدلالة توجيهية تحدد وجهة الفعل، وتفيد في التحكم فيه، وبالتالي بالتحكم في الموجّهات واستثمارها لتوجيه الفعل لتحقيق الأهداف.

- إن الغايات والوسائل متصلة مباشرة بتركيب الفعل وبما أن التنظيمات هدفها الأساسي تحقيق الأهداف، فتأكيد فعالية الموجّهات يفيد في تحقيق تلك الأهداف التنظيمية.

<sup>(1)</sup> ليندا العابد، النسق القيمي الإداري وعلاقته بالفعل التنظيمي، مرجع سابق، ص 193 . 194

. يمكن التنبؤ بالفعل وتوجهات الفعل وبدائله في الموقف من خلال التعرف على موجهاته وتحديدتها في إطار الإستراتيجية العامة للتنظيم وتبنيه للقيم.

- من الممكن معرفة الموجهات من خلال معرفة الأفعال كمؤشرات ظاهرة للشكل الكامن وهو القيمة وبالتالي تلازم الاثنين يستدعي البحث في هذه التركيبة للتحكم في الأفعال وتوجيهها.

. بعد تحديد أبعاد الفعل ومكوناته ومحدداته يمكن ضبطه ومعرفته داخل التنظيم خاصة لأن التنظيم يعد مركزا مهما فيه مجموعة ضوابط تجعل الفعل مرتبط بمنطق محدد ولا يخضع للعشوائية ودراسته يجب أن تخضع لأساليب علمية تتصل بالفعل ومتغيراته.

. الكشف عن العوامل المساعدة للنتائج السلبية للفعل التنظيمي والتي تعد خطوة أساسية للتعرف على ما يحدث داخل المنظمات.

- دراسة الفعل في التنظيمات غاية في ذاته للتحكم فيه، ولكن الغاية الأسمى هو ارتباط الفعل بمكونات التنظيم ككل كالإنتاجية والأداء والرضا الوظيفي... وكل ما يتعلق بذلك ويؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم.

هذه الأهمية وغيرها تؤكد على أن دراسة الفعل التنظيمي مهم يفيد في إدراك اختلافه عن كثير من السلوكات اللاإرادية، وأن معرفته مفيد في تأطيره ومعرفة أهدافه وغاياته ووسائله وأنماطه.

### 3. الفعل التنظيمي فعل عقلاني (ماكس فيبر)

إن تصنيف فيبر لنماذج الفعل يعد أساس تفسيره للحقبة التاريخية المعاصرة وأساس لتطور المجتمعات إذ يعتقد فيبر أن الخاصية الأساسية المميزة للعالم الذي يعيش فيه هي سيادة العقلانية.

فالعمل العقلاني عند ماكس فيبر يحكمه الواجب القانوني وليس الواجب التقليدي المتمثل في العادات والتقاليد التي كانت تحكم النظام الإقطاعي البائد أو الواجب النابع من الامتثال والخضوع للحضوة الشخصية أو الكريزمتية التي يتمتع بها شخص ما، فبمقتضى القاعدة القانونية على العامل أن يلتزم بواجباته وإلا سيتم

إرغامه على ذلك باسم القانون. وبذلك تصبح القاعدة القانونية هي التي تضبط علاقة التبادل بين الأطراف المتعاقدة والمتفاعلة وهي التي تضمن كذلك استمرار هذه العلاقة التعاقدية واستمرار المجال التنظيمي.

فالمؤسسة بهذا المعنى عند ماكس فيبر ليست حشد لمجموعة الأفراد تحدد سلوكياتهم وأفعالهم سماتهم الشخصية... ولا تشكل إطاراً للسلوكيات تحدها وتحكمها العلاقة التفاعلية بل هي مجرد إطار تنظيمي عقلائي للعمل أو الفعل. وعقلانية الفعل تأتي من اختيار الفاعل بكل حرية للوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف المسطرة، فإن كانت هذه الأهداف تسعى لتحقيق منفعة ما فإن الوسائل المناسبة لها لا بد أن تكون نابعة من روح المجتمع الصناعي الحديث وهو التنظيم البيروقراطي القائم على العوامل التالية<sup>(1)</sup>:

1. الحساب الإقتصادي العقلاني.
2. الفصل بين المجال الاجتماعي والمجال الإنتاجي.
3. التنظيم القائم على سيطرة القانون الوضعي الذي أصبح يمثل الشرعية الجديدة التي تناسب روح المجتمع الصناعي الرأسمالي العقلاني.

نلاحظ من هذا الطرح أن ماكس فيبر ركز في تحليله للفعل التنظيمي على العقلانية التي وصل لها المجتمع المعاصر عند سيادة الفعل العقلاني وسيطرة القانون الوضعي الذي أصبح يمثل الشرعية. فسيادة هذا الأخير (الفعل العقلاني) عند الأفراد في المجتمع هو الذي يجعل هؤلاء ممنحون الشرعية للتنظيم.

#### النموذج البيروقراطي\*

يعد فيبر من أكثر المساهمين في إدخال المفهوم البيروقراطي إلى الحقل السوسيولوجي، وتعتبر إسهامات ماكس فيبر في هذا المجال كبيرة إذ استطاع أن يصوغ نظرية محددة للبيروقراطية تعتبر من النظريات الكبرى حيث كان فيبر مهتماً في دراسته للبيروقراطية بتحليل التغير الذي طرأ على التنظيم الاجتماعي في المجتمع الحديث

(1) بن عيسى، ثقافة المؤسسة، مرجع سابق، ص 205

\* للمزيد حول هذا الموضوع أنظر: محمد علي محمد، البيروقراطية الحديثة، مرجع سابق.

فضلاً عن توضيح الخصائص أو المقومات النموذجية للتنظيمات الرسمية التي أصبحت تمثل أكثر أشكال التنظيم شيوعاً في هذا المجتمع .

تعتبر البروقراطية عن حالة قصوى من التطور والتقدم التي يرقى إليها مجتمع ما في العصر الحديث حيث تصبح فيها السيادة والتحكم لا للوهم والخرافات ولا لتعسفات صاحب العمل في التنظيم أو الإدارة العامة بل للقواعد القانونية المجردة وغير المشخصة، وعندها يصل التنظيم إلى قمة العقلنة المنشودة في ربط الغايات بالوسائل. فالبروقراطية هي حالة صحية تسود فيها القوانين ويتجه فيها الأفراد إلى خدمة الغاية التي وجدوا من أجلها في هذا التنظيم.<sup>(1)</sup>

إن عقلانية النموذج البروقراطي في التنظيم لا تشمل قدرات المسيرين واستراتيجياتهم فقط بمعزل عن النسق التنظيمي العام داخل التنظيم، بل بل هما معا أي النسق التنظيمي نفسه وكذا أفعال الفرد التي تتم بداخله، على اعتبار أن كل منهما هو نتاج ومنتوج للآخر في نفس الوقت. فاستراتيجية الفرد وحدودها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنسق التنظيمي البروقراطي، بحيث أن كان هذا الأخير عقلانياً فإنه دليل على أن أفعال الأفراد واستراتيجياتهم هي كذلك عقلانية والعكس صحيح.<sup>(2)</sup>

كما اهتم فيبر باستخدام مصطلح "التحول نحو البروقراطية" استخداماً واسعاً حيث أن هذا التحول مرتبط بظهور أنماط للسلوك والتفكير تشيع في كافة مجالات الحياة الاجتماعية نتيجة انتشار النزعة العقلية، تلك التي تشير إلى الإحاطة النظرية بأبعاد الواقع من خلال مفاهيم محددة ومجردة والتوجيه المنظم نحو تحقيق هدف أو غاية معينة بعد دراسة كافة الوسائل الممكنة والمفاضلة بينها.

ومن نتائج هذا التصور للعقلانية ازدهار العلم وازدياد الاعتماد عليه كنسق فكري يوجه السلوك والعمل بدلاً من الاعتماد على التفسيرات والقيم والأفكار الغيبية والميتافيزيقية. فالفكرة المحورية وراء تحليله التاريخي تتمثل في

(1) حمد المهدي بن عيسى، "مقاربة سوسيولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر"، العدد 1، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية المركز الجامعي بورقلة، 1998، ص 68.

(2) محمد المهدي بن عيسى، نفس المرجع، مرجع سابق، ص 63.

الصراع بين الإلهام الذي يشير إلى ابتكار أو تجديد نتيجة قوى تلقائية تظهر في المجتمع وتتحكم في مساره وبين الروتين أو النظام الدقيق القائم على أسس معروفة وخطة محددة من قبل فليس من شك أن القيادة الملهمه قوة ثورية في العملية التاريخية.<sup>(1)</sup>

**نماذج السلطة:** إن الحديث عن الفعل الاجتماعي والقيم عند فيبر، يجر إلى قضية أخرى تعد صلب التنظيم وهي "السلطة" ويعرف برتراند راسل السلطة بأنها "إنتاج لآثار مرجوة" ويعرفها روبرت دال بأنها "الطاقة التي يستعملها أي شخص للحصول على شيء ما من آخر لم يكن ليقدمه لولا ذلك التدخل".

أما ماكس فيبر فقد عرفها على أنها "سلطة شخص (أ) على شخص (ب) وهي قدرة (أ) على أن يفعل (ب) بعض الأشياء التي لا يعملها إذا لم يكن هناك تدخل من طرف الشخص (أ).<sup>(2)</sup>

فالسلطة عند فيبر تفترض وجود مشروعية تحدد أبعادها بما يمنحه الأفراد لها من شرعية في المجتمع. أي أن صاحب السلطة لديه الحق في ممارسة سلطته، ومن يخضع له يرى أن من واجبه طاعته لوجود هذه الشرعية فيكون عندئذ الامتثال الطوعي.

"لأن السلطة تنفيذ الطاعة على أساس القبول... بينما تتضمن السلطة إمكانية تحقيق الطاعة الإرادية من جانب الخاضعين".<sup>(3)</sup> وهنا ينبثق مفهوم الشرعية الذي يعد أداة تحليلية لمفهوم السلطة عند فيبر.

ولقد حاول فيبر تتبع الظاهرة السلطوية كظاهرة اجتماعية تاريخية، ليوقف على تجلياتها ومصادر شرعيتها، والسلطة في الرؤية الفيبرية ترتبط بخصائص الفعل الاجتماعي إذ ميز فيبر بين ثلاثة نماذج مثالية

<sup>(1)</sup> ويكيبيديا الموسوعة الحرة، الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر، أنظر الموقع:

<https://commons.wikimedia.org>, 26 /11/ 2015 الساعة 13:35.

<sup>(2)</sup> Erhard Friedberg, **Pouvoir et la Règle** "Dynamiques de l'action organisée" Edition Seuil, France, 1997, p56.

<sup>(3)</sup> علي ليلة، ماكس فيبر والبحث المضاد في أصل الرأسمالية المعاصرة، الإسكندرية، المكتبة المصرية، 2004، ص129.

للسلطة تعتمد على تصورات مختلفة للشرعية هي:

1. السلطة الملهممة (الكاريزمية): سيادة الفعل الوجداني (العاطفي) في المجتمع.
2. السلطة التقليدية: سيادة الفعل التقليدي في المجتمع.
3. السلطة القانونية: سيادة الفعل العقلاني (عقلنة القانون)، وتستمد شرعيتها من وعي اجتماعي منتشر. (1)

#### 4. الفعل التنظيمي هو فعل نسقي (تالكوت بارسونز)

إن هذه المقاربة انطلقت في تفسيرها للمنظمة من مفهوم النسق الاجتماعي ومستلزماته واعتبرت أن الفعل الاجتماعي باعتباره نسق، تحكمه نفس خصائص وضوابط النسق الكلي. ويتحدد وفق ما ينتظره الآخرون منه، ووفق متطلبات الدور كما هو محدد من طرف النسق الاجتماعي. أي أن السلوكات والأفعال هنا تعتبر إجابة لتوقعات الآخرين أو ما ينتظره الآخرون.

إذ يرى بارسونز بأن التنظيم هو عبارة عن نسق اجتماعي يتألف من أنساق إجتماعية فرعية أخرى... إلا أن الشيء الذي يميز التنظيم عن المجتمع الأكبر هو وضوح الأهداف، والتوجه الأولي لديه نحو تحقيق أهداف خاصة به. فوجود الأهداف ووضوحها يعطي للمنظمة شخصيتها، فنسق الشخصية كنسق فرعي من النسق الكلي للفعل الاجتماعي هو المسؤول على تحديد هذه الشخصية وصيانتها في النسق الاجتماعي هذا عن العلاقة بين الأهداف كنسق فرعي والمنظمة كنسق كلي. (2)

\* للمزيد من الاطلاع على نماذج السلطات، أنظر الفصل الرابع من كتاب ماكس فيبر للوران فلوري، مرجع سابق.

(1) لوران فلوري، ماكس فيبر، ط1، ترجمة: محمد علي مقلد، دار الكتاب الجديد المتحدة، لبنان، 2008، ص47.

(2) طلعت إبراهيم، علم الاجتماع التنظيمي، القاهرة، مكتبة غريب، 1999، ص9.

وقد أقامت المدرسة التنسيقية إطار تفسيري جديد للمنظمة يقوم على مفهوم النسق الاجتماعي الذي يعتبر بأنه مجموعة تحتل مكانة خاصة في المجتمع وهذه المنظمة تتميز بالخصائص التالية<sup>(1)</sup>:

. كل منظمة لها هدف تسعى إلى تحقيقه وأن التوافق بين أعضائها وأنساقتها الفرعية من أجل تحقيق هذا الهدف تضبطه وتحكمه القيم والمعايير التي تنتجها وتفرزها هذه المنظمة

. كل منظمة لها بنية رسمية داخلية والتي ما هي إلا ترجمة للقيم التي يتضمنها النسق الاجتماعي.

. لكل منظمة مجموعة من الأدوار التي على الأفراد والهيئات أن تقوم بها من أجل استمرارها وبقائها.  
- كل منظمة لها القدرة على تعبئة مواردها المادية والبشرية من أجل إنجاز وبشكل فعال وناجع الأهداف المسطرة.

. كل منظمة لها وظيفة اجتماعية تقوم بها والتي تميزها عن باقي المنظمات الاجتماعية الأخرى التي تشكل البناء الاجتماعي الكلي.

وعلى العموم إن فهم المنظمة من منظور المدرسة النسقية البنوية الوظيفية تحكمها خصائص أو وظائف النسق الاجتماعي التي وضعها **بارسونز Parsons** وكنا قد تعرضنا لها بالتفصيل في العناصر السابقة وهي: تحقيق الهدف، التكيف مع المحيط الداخلي والخارجي، التكامل والمحافظة على النمط.

وقد حلل بارسونز النسق التنظيمي من وجهة نظرية نظامية ثقافية، ونقطة الانطلاق في تحليله هي القيم والطابع النظامي الذي تتخذه في سياق أداء الوظائف، ومن الملاحظ أن القيم التنظيمية، التي يجب أن تتسق مع قيم المجتمع بصفة عامة هي التي تمنح أهداف التنظيم الشرعية، وذلك بتأكيد إسهام النسق في الوفاء بالمتطلبات

(1) محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، مرجع سابق، ص 206.

الوظيفية للنسق، وهذه الشرعية تساعد التنظيم في إعطاء أولوية لأهدافه العامة، فوق أهداف الأنساق الفرعية المختلفة، كما تمنحه المكانة المناسبة في المجتمع. (1)

من هنا كان اهتمام بارسونز بارزا بالتنظيم كموقع استراتيجي ملائم لتطبيق نظريته على اعتبار أن التنظيم هو مجتمع مصغر، وهو نسق فرعي يرتبط بأنساق أخرى و يتداخل معها كما يرتبط بالنسق الأكبر ألا وهو المجتمع. ولقد عبر بارسونز عن هذا الاتجاه في عبارة واضحة حين قال "طالما أنني انطلقت من مسلمة عامة هي أن التنظيم نسق اجتماعي فإن علي بعد ذلك أن أدرس التنظيم بوصفه نسقا تتوافر فيه كل الخصائص التي يجب أن تتوافر في أي نسق اجتماعي ويترتب على ذلك دراسة هذا التنظيم بوصفه أيضا نسقا فرعيا". (2)

كما اعتبر بارسونز التنظيم نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالنسق الأكبر (المجتمع)، وبذلك عالج التنظيم والبيئة على أنها مسلمتان وبعد ذلك درس الأساليب التي وفقها يتكيف التنظيم مع البيئة، وأن البناء الاجتماعي هو الذي يسهل دراسة وفهم التنظيم. (3)

وهذا ما نحاول دراسته في هذه الرسالة. فالفعل داخل التنظيم أو الفعل التنظيمي يوجه بحسب ما يحيط به، وخاصة الأنساق الثقافية ومنها القيم الاجتماعية. وهذا ما أكده بارسونز حين أشار إلى "ضرورة وجود القيم في الأنساق الثقافية حيث لها دور هام ووظيفي يعمل على ديمومة واستمرار التنظيم" (4).

## 5. الفعل التنظيمي هو موقف استراتيجي من طرف الفاعل (ميشال كلوزي وفريد بارغ)

قدمت هذه المقاربة السوسيولوجية تصور آخر لعلاقة الأفراد بالمنظمة، وهذا التصور يبنى على أساس أن الفاعل يتمتع داخل المنظمة بدرجة من الإستقلالية عن النسق التنظيمي القائم.

(1) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص. 217.

(2) السيد الحسيني، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة، مرجع سابق، ص. 103.

(3) راجع كعباش، المرجع السابق، ص. 158.

(4) عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص. 345.

يعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي لـ **كروزيه و فريديرغ** من بين المنظورات الأساسية للتحليل الفعل الاجتماعي في مجال علم الاجتماع وفي تحليل السلوك التنظيمي. فقد تطور هذا المنظور عبر عدة دراسات وأبحاث قام بها **كروزيه و فريديرغ** طيلة سنوات ضمن البحوث التي كان يجريها مختبر علوم اجتماع التنظيم الفرنسي.

**المفاهيم الأساسية للتحليل الاستراتيجي** : إن المجال التنظيمي مهما كان مشكلا تشكيلا دقيقا وجزئيا لا يمكن أن يتحكم في كل الأفعال وأدق الجزئيات والممارسات التي تتم داخل المنظمة، وبالتالي ذلك يفتح المجال للأفعال لتكون موجهة بعوامل أخرى. فالفعل الاجتماعي يكون دائما له سبب لوجوده أو هدف يسعى لتحقيقه. وإن التحليل الاستراتيجي بمنظوره النسقي يسمح بإيجاد نظرة دقيقة وحقيقية لما يجري في مواقع العمل، وهو يعتبر منهج بحث فريد من نوعه، ذلك لأنه تضمن صورة مغايرة عن التنظيم ومخالفا بذلك النظريات الكلاسيكية.

فالتنظيم هو ذلك المجال الذي فيه يستغل الأفراد ويستفيدون من هوامش حرياتهم وهو محصلة أو نتيجة لأفعالهم\* فمسلمات هذا المنظور هي<sup>(1)</sup>:

-التنظيم هو بناء أو تشكل اجتماعي ينتج من أفعال الأفراد.

-هناك دوما مجالا للعب أو المناورة بين المشاركين في التنظيم. وهذا المجال من الحرية هو الذي يحدد الفاعلين.

- أن الفاعلين سواء كانوا أفراد أو مجموعات عمل داخل المنظمة لهم أهداف شخصية يسعون إلى تحقيقها.

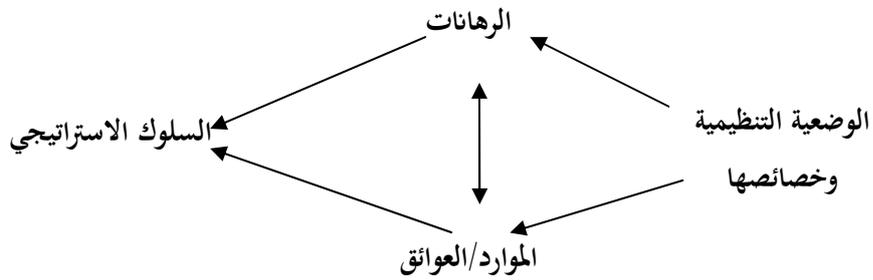
\* وقع الاختيار على لفظة لعب Jeu على حسب المقاربة الإستراتيجية. عوض مقولة "دور Rôle أو مكانة Statut" ولتجنب ما تحمل هذا الأخيرة من إكراهات للفاعل محدّدة للفعل و تفاديا لما في مقولة "الدور" من حتمية. فتبدو اختيار الفاعل لإستراتيجية ما محدّدة سلفا ضمن بنية الاجتماعية أو المؤسسة الاجتماعية أو التنظيم الذي يتحرك ضمنه الفاعل والفعل تحديدا، كما يرى البنويون أو الموظفون على حد سواء، والتي تسمح للملاحظ توقع ما سيصدر عن الفاعلين من تصرفات أو سلوكيات مسبقا.

(1) محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مرجع سابق، ص 119

- أن النظام الرسمي مهما كانت درجة تشكيله دقيقة وصارمة تبقى به دائما ثغرات تترك مجالا للمناورة والتحرك يستعمله هؤلاء الفاعلين من أجل تحقيق هذه الأهداف الشخصية المترتبة عن ظروف الوضعية المهنية التي يعيشونها داخل المؤسسة.

- كل الرهانات التي تتضمنها هذه الوضعية المهنية، فالرهانات حسب تصور هذه المقاربة يعني كل ما يشكل أهمية خاصة يريد الفاعل أن يحافظ أو يحصل عليها أو أن يتخلص منها في هذه الوضعية المهنية المعاشة من طرفه.

### الشكل (03) آلية الفعل حسب التصور الاستراتيجي للفاعل



المصدر: محمد بن عيسى

من هذا التصور نستنتج أن الفعل الإستراتيجي يستهدف دائما أن يحصل على كل ما يعتقد الفاعل أنه يشكل رهان بالنسبة إليه في الوضعية التنظيمية والمهنية التي يعايشها بناء على الموارد التي هي بحوزته وأخذا بالحسبان العوائق التي تتضمنها هذه الوضعية.

### • الرهان أو القضايا Enjeu

وهي تلك الأهداف أو القضايا التي من أجلها يقوم الفاعل ببناء إستراتيجيته اتجاه الآخرين. وهي تتميز بالتغير و التحول، ذلك لأنه دوما يكون الفاعل إما في حالة ربح أو في حالة خسارة. وهنا تدخل مدي نجاح العقلانية في اختيار الوقت والهدف والاستراتيجية المناسبة. (1)

(1) المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، التحليل الاستراتيجي ل ( ميشيل كروزيه و ارهارد فريدبيرغ ) أنظر الموقع:

## • الفاعل (L'acteur)

كما ذكرنا سابقا هو أن الفعل هو الذي يحدد الفاعل. فلا يمكن أن تكون أفعال بدون فاعلين. والفاعل يكون إما فردا أو مجموعة. وقد استفاد كروزيه في تحليله الاجتماعي من ما جاءت به نظرية الفعل الاجتماعي. فالفاعل هو ذلك الفرد الذي له القدرة على التدخل والمشاركة في مشكلة ما. أي أنه مرتبط أو معني بها انطلاقا من رهانات يكتشفها ويتبناها. وذلك لأن أي فاعل عنده شكل ما من أشكال النفوذ أو التأثير يستطيع به تحريك أو استعمال موارد ضائعة في التنظيم. وعلى كل فإنه إذا كانت القضية أو الرهان ضعيف عند الفاعل، فإن الفاعل لا يكون له تحرك كبير ولا أهداف كبيرة. أو أن الأهداف غير مهمة عنده. وبالعكس إذا كانت الرهانات مهمة أو جماعية يكون الفاعل حينئذ يعمل لصالح الجماعة.<sup>(1)</sup>

## • نسق الفعل الملموس ( الفعلي):

يعرف **M. Crozier** نسق الفعل الملموس بأنه "جماعة إنسانية مهيكلت تنسق أفعال أعضائه بفضل آليات المناورة الثابتة نسبياً والتي تضمن البناء أي ثبات المناورات والصلات فيما بينها، بواسطة آليات الضبط التي تبني مناورات أخرى. ويؤكد أن ضغوطات التنظيم التي تكون الممر المفروض لعلاقات السلطة أي نسق العلاقات بما فيها في الأنساق والأنساق الفرعية للفعل الملموس، وتهدف مفاهيم نسق المدبرين ونسق الفعل الملموس إلى توضيح وإجلاء الجدلية بين السلطة والتفاوض".

ونسق الفعل الملموس حسب الأستاذ الباحث **عبد القادر خريش\*** هو "جملة العلاقات التي تنمي أعضاء تنظيم معين، والتي تساعد على حل المشاكل الملموسة اليومية، ولا تستطيع المؤسسة التنبؤ بهذه العلاقات ولذلك تُعد هذه القواعد غير الرسمية ضرورية في سير المؤسسة"<sup>(2)</sup>.

(1) عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه ( النظرية و المفاهيم )، العدد 16، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة، 2007، ص 237

\* استاذ بقسم علم الاجتماع والديموغرافيا - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية - جامعة سعد دجلب البليدة - الجزائر.

(2) عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه، العدد 1 و 2، المجلد 27 مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية، 2011، ص 588 .589

فالفعل الملموس إذن هو محصلة مختلف الاستراتيجيات التي يمارسها الفاعلون. وهو ليس بالضرورة خاضع للرسمية و التنظيم الرسمي، إنما هي تلك الألعاب المنظمة و المرتبة بين الفاعلين في علاقاتهم التبادلية تظهر فيها المصلحة والتنافر و الصراع. فكل فاعل من هؤلاء يقوم برسم علاقات تفضيلية تساهم كلها نحو تحقيق أهداف محددة بواسطة ضبط جماعي Régulation de système .

### • السلطة: Le Pouvoir

عرفها كروزيه على أنها علاقة تبادلية وليست ممنوحة (Ahributive) أي أنه لا يمكن أن نقول أن الشخص (ب) يتحمل أو توماتيكيا الأوامر الصادرة من الشخص (أ) فالشخص (ب) له هامش من التحرك وهو يقبل الأوامر أو الخضوع ببساطة لأنه يتحصل هو كذلك على بعض الأشياء كتبادل. فإذا السلطة التي يتمتع بها الشخص (أ) على الشخص (ب) هي قدرة (أ) على الحصول - في علاقته مع (ب) على مفهوم تبادلي يوافق عليه (ب) ويفضله في خضم علاقة تفاوضية. وبالتالي يمكن لنا أن نلاحظ في تحليل كروزيه لمفهوم السلطة على أنه اعتمد على مفاهيم "نظرية التبادل الاجتماعي" التي ترى أن علاقات الناس تخضع لعملية تفاوض وتبادل<sup>(1)</sup>.

فالفاعلين سواء كانوا أفراد أو مجموعات عمل يتمتعون بدرجة من الإستقلالية عن التنظيم الرسمي في المنظمة، يتمتعون كذلك بدرجة من السلطة سواء في علاقاتهم ببعضهم البعض أو بعلاقتهم بالمنظمة الشيء الذي يحدد استراتيجياتهم في جميع العلاقات التي يقيمونها سواء بالمنظمة أو ببعضهم البعض، وهذه السلطة يستمدونها من وضعيتهم المهنية والتنظيمية الواقعية والفعلية، أي أن هذه السلطة لا علاقة لها بالسلطة الرسمية التي يقرها الهيكل التنظيمي، بل هي سلطة تتشكل بفعل الممارسة اليومية والتفاعل الدائم.

فكيف يتحصل الفاعل في التنظيم على هذه السلطة التي تمنحه استراتيجية الفعل؟ يقدم كروزيه مفهوما جديدا في عملية استراتيجية الفعل، ضمن ما يعرف بـ "منطقة الارتباب أو الشك أو اللاتيقين".

(1) المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، التحليل الاستراتيجي لـ (مشيل كروزيه و ارهارد فريديريغ)، مرجع سابق، أنظر الموقع:

### • منطقة الارتباب.: La zone d'incertitude

في كل تنظيم يمكن أن تتواجد ثغرات أو معارف مفقودة لم ينتبه لها التنظيم الرسمي. فهذه الأمور الغامضة أو المبهمة إن جاز التعبير عنها هي ما يسميه كروزيه بمنطقة الشك أو الارتباب، والفاعل الاستراتيجي هو الذي يحاول الاستحواذ عليها أو التحكم فيها، ليمارس نوعاً من الضغوط أو النفوذ أو السلطة على الآخرين. فهي مورد هام يتخذه الفاعل ليمارس فيه التحرك ضمن هامش الحرية. فالفاعل الذي يتحكم في هذه المنطقة يتمتع بالاستقلالية والقدرة على إخفاء لعبته.<sup>(1)</sup> فالفاعل الذي يتحكم في منطقة الارتباب هو الذي يتمتع بالسلطة وحرية التحرك، إذ كلما تحكّم الفاعل في منطقة الارتباب جيداً كلما كان لديه سلطة أكبر.

• **الإستراتيجية\***: يسعى الفاعل الاجتماعي إلى تحقيق إستراتيجية داخل المؤسسة سواء كانت شخصية ذاتية تخص الأفراد المكونين للمنظمة، أو تخص المنظمة ذاتها. فهذه الإستراتيجية الكلية تتضمن بداخلها استراتيجيات تحتية أو فرعية تعبر عن الأهداف والوسائل التي اخترتها الوحدة الفرعية... أو الفاعلين المتواجدين في المنظمة... سواء كانت فرعية مرتبطة بالإستراتيجية الكلية أو منفصلة عنها<sup>(2)</sup>. وهي التي تحدد سلوكهم وتصرفاتهم، فهي فعل عقلائي بالنسبة لكل فاعل.

ويمكن تعريف الإستراتيجية بأنها "تلك الأفعال المتماسكة والمترابطة للسلوكات التي يتبناها الفاعل من جهة نظر خاصة به، وتوجّه هذه الإستراتيجية حسب نوعية الرهانات والأهداف"<sup>(3)</sup>.

وهذه الإستراتيجيات المتبناة من طرف الفاعلين داخل المنظمة ليست وليدة أهدافهم الخاصة أو الموارد التي هي تحت تصرفهم فقط. وإنما هي وليدة كذلك قدرتهم على تنظيم أنفسهم من أجل إنجاز عمل جماعي مشترك. والقدرة الجماعية ليست بعملية ميكانيكية أو وليدة ظروف آنية بل هي وليدة أطر مرجعية وثقافية.

(1) بوشمال أحمد، سوسيولوجيا التغيير التنظيمي وفعالية المنظمات (مدخل التحليل الاستراتيجي)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم

والعمل، جامعة قصدي مبراح ورقلة، دفعة 2010 2011، ص 79

(2) مجّد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مرجع سابق، ص 152

\* مفهوم ارتبط بالحروب القتال، وقد استخدمه كروزيه ليعبر به عن تلك الألعاب " كز وفر " التي هي بين الفاعلين لبلوغ أهداف مرجوة.

(3) بوشمال أحمد، مرجع سابق، مرجع سابق، ص 85.

إذن تصورات الفاعلين لتحقيق أهدافهم عبر هامش الحرية وممارسة السلطة بفضل تحكمهم في منطقة الشك ضمن عقلانية محدودة هي التي تدفعهم إلى تطوير عدة استراتيجيات في إطار العلاقات الغير متكافئة و ضمن نسق علائقي يحرك هذه الاستراتيجيات. وهو ما يسمى بـ"نسق الفعل الملموس أو الفعلي"

### أنواع الاستراتيجيات:

ترى مقارنة التحليل الإستراتيجي أن سلوكات الفاعل في علاقته بالتنظيم يمكن حصرها في إستراتيجيتين أساسيتين هما<sup>(1)</sup>:

- **الإستراتيجية الدفاعية:** وهي الإستراتيجية التي يعتمدها الفاعل إزاء المنظمة بهدف المحافظة على الامتيازات أو المكاسب الذي يعتقد بأنها تشكل رهانا بالنسبة إليه فيستعمل كل ما لديه من أوراق رابحة (موارد) من أجل أن تبقى الوضعية التنظيمية بخصائصها الحالية كما هي عليه، ويبقى هو في موقع قوى في علاقته التفاوضية إزاء المؤسسة.

- **الإستراتيجية الهجومية:**

يمكن للفاعل كذلك انطلاقا من الوضعية التنظيمية والمهنية التي هي متوفرة لديه أن يبنى إستراتيجية هجومية، ليس من أجل المحافظة على امتيازات أو مكاسب كما هو الحال في الإستراتيجية السابقة ولكن من أجل الحصول عليها أو الاستزادة منها وهي نوعان: الإستراتيجية المساوماتية Marchandage التي يسعى من خلالها الفاعل الحصول على مكاسب فورية وعاجلة في شكل خذ و هات، كمثل ذلك السلوك الذي يقوم به العامل بأن يمتنع من القيام بمجهود أو عمل يرى فيه بأنه خارج حدود اختصاصه. أو خارج حدود متطلباته المهنية لكن يبدي استعداد أن يقوم به بشرط أن يحصل على امتيازات إضافية آنية وفورية، أو على العكس أن يطلب الرئيس المباشر من مرؤوسه بأن يقوم بعمل ما على أن يمنحه ترخيص معين كأن يتغاضى عن غياباته أو تأخيرات عن العمل إلى غير ذلك.

(3) محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، مرجع سابق، ص 120. 121 .

يعد التفكير الاستراتيجي والتفكير النسقي متكاملين ومتناقضين ومتقاربين، حيث اعتمد **M. Crozier** على صلة الفرد/المجتمع وبالأخص الحريات الفردية /الضغوطات الاجتماعية. وانتقد بشدة النسقية التقليدية السيبرنيطيقية التي تجهل البعد الاستراتيجي للسلوك الإنساني وقاعدتها المتمثلة في توقع البناءات الإنسانية.<sup>(1)</sup>

من تحليل ميشال كلوزي وفريدبارغ للفعل التنظيمي نستنتج أنه داخل المنظمة كل العمال بصفاتهم فاعلين إجتماعيين، أي كيانات تتميز بمستوى من الإستقلالية الذاتية يسعون إلى تحقيق أهداف خاصة مهما كانت وضعيتهم المهنية والهرمية ويستحوذون بشكل أو بآخر على درجة معينة من السلطة في علاقتهم ببعضهم البعض، أو في علاقتهم بالمنظمة. وبالتالي حتى نتمكن من فهم سلوكياتهم لابد أن نفهم إستراتيجيتهم، ولفهم هذه الإستراتيجية لابد من تحديد سلطتهم الظاهرة والخفية التي يتمتعون بها داخل المنظمة.

(1) خريش عبد القادر، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزبي، مرجع سابق، ص 589.

## الفصل الرابع: القيم والفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية

أولاً: الخصائص القيمية للمؤسسة الجزائرية وانعكاسها على أفعال العمال

1. المحيط الاجتماعي والثقافي للمؤسسة الجزائرية.
2. العوامل المكونة للنسق القيمي للعامل الجزائري.
3. التناقض القيمي في المؤسسة الجزائرية.
4. انعكاسات التناقض القيمي على أفعال العمال.

ثانياً: نماذج من الدراسات المفسرة للقيم والفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية

1. الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج لاستثمار رأسمال العلاقات الاجتماعية (أحمد هني).
2. الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج لغياب هوية في العمل (سعيد شيخي، علي الكنز).
3. الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو إعادة إنتاج لقيم المجتمع (الجيلالي اليابس، سعيد اعمر).
4. الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج للممارسات السلطوية والزبونية (محمد المهدي بن عيسى).

## أولاً: الخصائص القيمة للمؤسسة الجزائرية وانعكاسها على أفعال العمال

تعيش مجتمعات الدول النامية عموماً مجموعة من التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية أدت إلى العديد من التحولات. حيث انتقل الفرد من قريته الهادئة وقيمه المستقرة، وتصورات الموروثة عن واقع العمل والحياة، إلى عهد جديد أضرت ظروف للعمل في مؤسسات صناعية منظمة تنظيمياً عصبياً، لها متطلبات سلوكية، تنظيمية وثقافية جديدة، وهو ما يصعب التكيف معه في زمن قصير.

### 1. المحيط الاجتماعي والثقافي للمؤسسة الجزائرية

إن الدراسات العلمية المهمة بالمحيط الاجتماعي والثقافي للمؤسسات الجزائرية أجمعت على بعض الخصائص الملاحظة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية على أنه نتاج عوامل ذات علاقة بالسياق الثقافي والاجتماعي الذي تتواجد فيه التنظيمات.

فالأفراد يأتون إلى المؤسسة كمسيرين أو عمال أو زبائن بقيمهم الاجتماعية والثقافية. إذ لكل فرد نظرتة للعمل، وطبيعة تصرفاته في مواقف معينة، وفق قيم المجتمع وثقافته. والثقافة الاجتماعية تنتقل إلى أفرادها عن طريق التنشئة الاجتماعية حيث يتم نقل القيم والمعايير والاتجاهات. وفيما يلي ملخص لأهم الخصائص الثقافية والاجتماعية المميزة للمجتمع الجزائري:

- **العائلة الممتدة والولاء:** لأفراد المجتمعات العربية علاقات أسرية قوية علاقات تربط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع الذي يضم القبيلة والعصبية والجهوية، وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات وعلاقة المسؤولين والمشرفين بالعمال من مختلف القبائل والمناطق.

إن المجتمع الجزائري في أصله مجتمع ريفي يقوم على الأسرة الممتدة من حيث العلاقات والتفاعلات والإلتزامات والحقوق والواجبات. إن للعائلة الممتدة آثارها المباشرة على الفرد والعمل، حيث أن العائلة الكبيرة تعطي للفرد قدراً من الأمان المادي والاجتماعي وتربطه بقدر من الإلتزامات التبادلية.<sup>(1)</sup>

إن نجاح المؤسسات متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة، إلا أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للأسرة الممتدة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع ووجود هذه

<sup>(1)</sup> فاسم سمية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة، العدد 09، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، سعد دحلب البليلة، 2013، ص 111.

العلاقات الأسرية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات المؤسسة. كما أن الحصول على الوظيفة العامة وما سيتبعها من التزام واحترام والحصول على الترقية والتدريب متصل بمسائل قبلية وعشائرية كان لها آثارها على تحديد نمط السلوك للعامل.

فالولاء في الأغلبية يكون للعلاقات الأولية الذي كان السبب المباشر للحصول على وظيفة مدى تأثير العائلة الممتدة على أفرادها تتوقف على الاحتمالات التالية:<sup>(1)</sup>

\* إذا كانت الأسرة والعلاقات القرابية وليس علاقات العمل هي محور النشاط في المجتمع المتوقع أن يضع الموظف قيم الأسرة ورغباتها في مرتبة أكثر أهمية من القيم الرسمية الوظيفية ولا يجد مبررا في تسيير مصالح الأسرة من خلال العمل ويصبح رضاه على العمل ليس مقرونا بالإنجاز الوظيفي وإنما بإنجاز مصالح الأهل والعشيرة.

\* أما إذا كانت الأسرة والعلاقات القرابية لها دور مهم في المجتمع ولكنه يتعادل مع أهمية علاقات العمل، في هذه الحالة نجد الولاء الوظيفي موزعا بين الأسرة والعمل.

بينما في المنظمات المتطورة تكون الأسرة الممتدة والعلاقات القرابية لها دور ضئيل في المجتمع ولا تمارس الأسرة تأثيرا ملموسا على الوظيفية، وفي هذه الحالة يكون تسيير العمل بقدر كبير من الموضوعية.

\* كما أن مركز الفرد نابعا من مركز قبيلته وأسرته بين القبائل والأسر الأخرى، أكثر مما هو ناتج عن طبيعة عمله.

\* كما أن للمناسبات العائلية والظروف الأسرية أولوية على الشغل، حيث يتغيب العامل، ودون إنذار مسبق، وهذا لأسباب تافهة أحيانا مستمدة من عادات تقليدية ريفية مثل التغيب لحضور حفل، أو مرافقة الزوجة أو أحد أفراد أسرة لزيارة الطبيب أو لزيارة الوالدين أو الأقارب المرضى.

### التنشئة الاجتماعية :

تعتبر العائلة التي ينشأ فيها الفرد من العوامل التي تشكل شخصيته والتي يتشرب فيها ثقافة مجتمعه. وتتسم التنشئة في الأسرة الجزائرية بالصرامة والتسلط وبعد الفرد فاقدًا لاستقلاليتها،<sup>(2)</sup> وهذا القمع

(1) نفس المرجع، ص 112

(2) للمزيد حول طبيعة التنشئة في المجتمع الجزائري أنظر: عبد الحفيظ مقدم، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية"، مرجع سابق، ص 112. 113.

والتسلط يطبع الفرد بالتردد وعدم الثقة. إن هذا النمط من التنشئة الاجتماعية الذي يركز على الطاعة والخضوع للسلطة، يتعمم ليشمل كل رموز السلطة. فالسلطوية تؤثر على الحياة الاجتماعية والرسمية، فالمدير مثلا يتميز ببعض الخصائص التي تظهر بأن السلطوية كنمط من أنماط التعامل مع الآخرين يتم قبولها بدرجة واسعة.

● **مفهوم الوقت:** إن مفتاح العصر هو الوقت والفرق بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة يكمن في نظرة كل منهما للوقت. بينما نلاحظ أن العامل الجزائري لا يبذل إلا الثلث أو أقل وأنه يشتغل إلا 27 دقيقة في اليوم<sup>(1)</sup>. فالوقت هو أقل الأشياء قيمة وما أكثر الأمثال الشعبية التي تدل على ذلك مثل "ربي ورحمتو"، "كل عطلة فيها خير" و"في الإعادة إفادة".

إن ظاهرة عدم الاهتمام بالوقت تتجلى في عدم الاحترام لمواعيد الحضور أو الانصراف من العمل وعدم التواجد في مناصب عملهم أو يحضرون دون أن يقوموا بأي عمل. إن مفهوم الوقت فضفاض لدى العمال الجزائريين، حيث يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم، فالالتزام والانضباط مسائل مستحدثة بالنسبة إلى هذه الفئات التي اعتادت القيام بأعمالها بالأسلوب الذي يروونه مناسباً، مثل الاعتماد على الشمس في ضبط الوقت، واعتماد أوقات فضفاضة في ضبط المواعيد (وقت الظهر، وقت العصر، بعد المغرب،... الخ) جعل كثيرا من الأفراد يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم لهذا يلتمسون أعذار لتبرير مخالفتهم كقلة وسائل المواصلات، والظروف الخاصة والتمارض وغيرها من الظواهر المرضية والسلبية.

في مثل هذه المواقف نجد أن هناك تعارضا أساسيا بين السلوك المتوقع والسلوك الحقيقي ومن هنا ركنت إلى التسبب واللامبالاة والجمود وقلة الدافع للعمل وضعف روح المبادرة والابتكار والاستقلال الوظيفي وانخفاض القدرات والمهارات وانتشار.

● **النظرة للعمل:** وهو أهم مجال يتأثر فيه الفرد بقيمه وثقافته، فالعامل الجزائري حسب دراسة بوفلجة غياث يحترم العمل ويمجده ذلك أن العقيدة الإسلامية تدعو إلى العمل والاجتهاد فيه وإتقانه، فأفراد المجتمع تعودا على العمل عموما في حقوقهم ويمتحنون حرفهم. إلا أنه وبفعل السياسة الاستعمارية الاستغلالية التي احتقرت العامل الجزائري وجعلته مسخر لمصالحها. أدى هذا بالعامل الجزائري حسب الباحث إلى كره العمل بالمؤسسات وتفضيل العمل المستقل حتى يشتغل لحسابه الخاص. وبهذا أصبح مفهوم العمل في المجتمع الجزائري يكمن في جوانبه المادية فقط، وهذا لا ينعكس سلبا على الأداء فقط، وإنما يكون عائقا للتطور

<sup>(1)</sup> عبد الحفيظ مقدم، مرجع سابق، ص 113.

والتنمية. لأن الفرد لا يفكر في العمل المبدع بقدر ما يفكر في الجوانب المادية التي تعود عليه. وهذا ما لاحظته الباحث جمال غريد\* حين قال "...ومن نتائج هذه الوضعية أن العمال يدخلون مع المصنع في علاقات أدائية صرفة يتم بموجبها التبادل... فالعمال يقدمون نصيبا من وقتهم في مقابل مبلغ مالي معين. فلا يبدو أنه قد تكون لديهم مشروع جماعي يستهدف التحول الاجتماعي انطلاقا من المصنع. ولا يبدو كذلك أن المشروع الفردي ذاته موجود عندهم وجودا أكيدا ربما لأن هذا المشروع أو هذا الأمل الفردي قد تجسد فعلا في الماضي القريب وهو قد تمثل في هجرة الأرض وفي إيجاد عمل ومرتب ثابتين في القطاع الصناعي"<sup>(1)</sup>.

من خلال هذه الفقرة نستنتج أن العامل الجزائري في رأي الباحث لا يهدف بدخوله المصنع بناء مشروع حضاري انطلاقا من المصنع، باعتباره مكان للتنشئة الاجتماعية حسب ما جاء به رونو سان سوليو في كتابه "الهوية في العمل" حيث اعتبر المؤسسة هي "واحدة من الأماكن المركزية في التنشئة الاجتماعية للعالم المعاصر، ولها المسؤولية الاجتماعية... أن المنظمات هي أماكن للتعليم والتعريف الذاتي"<sup>(2)</sup>. لكن العامل الجزائري توقف مشروعه بدخوله المصنع وحصوله على عمل ومرتب ثابتين.

وقد وجد عبد الحفيظ مقدم\*\* الأفراد الذين يعطون أهمية كبيرة الاحترام الذاتي "يشعرون بالتذمر في جو تنظيمي يتميز بالانضباط ويشعرون بانتقاص في كرامتهم عندما يجدون أنفسهم مجبرين على الامتثال للأوامر والتقييد الحرفي لإجراءات العمل، وكوسيلة لرد الاعتبار واثبات الذات يقومون بتخفيض مستوى أدائهم."<sup>(3)</sup> وهذا للرقابة الموجودة في العمل. هذا بالإضافة إلى احتقار الفرد الجزائري الأعمال البسيطة والأعمال اليدوية (أعمال الياقات الزرقاء) مثل عمل الميكانيكي والطلاء... الناجم عن الشعور بأنها تنقص من كرامة الفرد وشخصيته ويعتبرها منافية لمركزه ومسؤوليته. وتفضيل الأعمال التي تتطلب لباس الياقات البيضاء مثل عمل الطبيب والمعلم... لا اعتقاده إنها تتميز بمكانة اجتماعية محترمة مقارنة بغيرها التي يحتقرها المجتمع.

\* أستاذ باحث في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا CRASC. جامعة وهران.

(1) جمال غريد، "العامل الشائع. عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري"، العدد 1، إنسانيات، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، 1997، 11389، <http://insaniyat.revues.org/11389>, 27/10/2015، 11:30.

(2) Renaud Sainsaulieu, , *L'identité au travail*, 3<sup>e</sup> édit, Paris, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P, 1988,

<http://www.cairn.info/l-identite-au-travail> , 21/01/2016, h14:20.

\*\* من مواليد 1951/02/08، باحث وأستاذ محاضر بجامعة الجزائر متحصل على عدة شهادات من عدة جامعات دولية.

(3) عبد الحفيظ مقدم، مرجع سابق، ص 210

● تغلب الذهنية الفلاحية عند العمال

يرى بعض الباحثين في هذا الميدان إنها الميزة العامة للعامل الجزائري، حيث وصفه جمال غريد بقوله: "... هو عادة عامل شاب فهو - في غالب الأحيان - من أصل ريفي وحتى فلاحى وهو مازال يحافظ على ارتباطات مع عالمه الأصلي حيث يوجد - في أحيان كثيرة - مقر سكنه. هو ملم - إلى حد ما - بمبادئ الكتابة والقراءة العربية، وحامل لعناصر ثقافية يرتبها وينظمها فهم مبسط للإسلام. هو يجهل تمام قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الصناعية وعلى الخصوص الأشكال العصرية والمؤسسية في المقاومة والمطالبة. ولذا فهو يفاجئ بسلوك سلبي وبخضوع مبالغ فيه حتى يكاد المرء ينسى وجوده داخل الورشة ولكنه يفاجئ أكثر بأفعال وتحركات مبالغ فيها فيمس الإطار في يقينه ويشكك عالم اجتماع العمل في علمه." (1)

هذه المقولة تجسد بحق كل ماتم التطرق إليه سابقا من خصائص مميزة للعامل الجزائري. ذلك أن العمال الجزائريين في الغالب ذوو منشأ اجتماعي يغلب على النشاطات المهنية فيه الطابع الفلاحى، لهذا فان الثقافة السائدة وبالتالي القيم التي يحملها العمال متأثرة بهذا الجانب وهو ما يعبر عنه بـ"الذهنية الفلاحية"، في مقابل "الذهنية الصناعية" التي توجد عند عمال المجتمعات المصنعة.

2. العوامل المكونة للنسق القيمي للعامل الجزائري

تساهم مجموعة من العوامل في تحديد النسق القيمي للعامل، وتؤثر بالتالي على اتجاهاته نحو العمل. كما تحدد طرق معاملاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وأفعاله داخل المؤسسات. فتصرفات العمال وأفعالهم لا تنطلق من عدم، وإنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من الأمور وتقييمها والتصرف إزاءها تبعا لطبيعة تلك الأفكار والأحكام. ويمكن تحديد هذه العوامل فيما يلي: (2)

\* **العوامل الدينية:** وتتمثل في تقديس واحترام العامل لمقدساته، إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعامل الجزائري هي معتقداته الدينية التي تتمثل في الدين الإسلامى الذي يوجه السلوكات ويحدد التصرفات في كل

(1) جمال غريد، مرجع سابق. <http://insaniyat.revues.org/11389>، 2015/10/27، 11:30

(2) عبد الحفيظ مقدم، "المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية"، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي، بعنوان: الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 28/30 نوفمبر 1992، ص 280.

المجالات الاجتماعية والمهنية، لهذا فلا غرابة أن يتأثر العامل بهذا المخزون القيمي في حياته المهنية فهو يتأثر بالحلال والحرام وما يتبع ذلك من جزاء وعقاب وهو ما يساهم في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل.

\* **العوامل التاريخية:** إن ما نشاهده اليوم من سلوكات وتصرفات واتجاهات العمال هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره، مما ساهم في تشكيل اتجاهات العامل نحو العمل. فمراحل الاستعمار التي مر بها المجتمع الجزائري ساهمت في تأخير وتعميق التخلف الثقافي والاقتصادي والتنظيمي في المجتمع الجزائري، وهو لم يعمل على نشر رسالة الحضارة بل استغل الوضعية المتخلفة للمجتمع، وعمق في مظاهر وثقافة التخلف والخرافة حيث لم يقيم بأي مشاريع من شأنها رفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأفراد المجتمع الجزائري، ولكن جعل هذا الفرد ينوء بثقل الأنماط الثقافية التقليدية والقيم اللاعملية التي تعشش في نسقه الثقافي.

\* **العوامل السياسية:** وهي تؤثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف المؤسسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وللطبيعة الخيار السياسي انعكاسات على تنظيم العمل وسلوكات المستخدمين. فالطابع المميز للتغيرات التنظيمية التي حدثت في الجزائر هو طابع إصدار القرارات الإدارية دون إجراء دراسات ودون استشارة المعنيين بهذا التغيير استشارة حقيقية أي أن الطابع الإيديولوجي هو السمة البارزة في التغيير دون دراسة معمقة لثقافة المجتمع ولنماذج الثقافة التنظيمية التي يمكن أن تنجح في المؤسسات الجزائرية. ورغم الطابع المركزي للقرارات والسلطة والنصوص فإن هناك محاولة لإدخال مفاهيم جديدة كقاعدة لثقافة تنظيمية، ولقد تجلّى ذلك بوضوح في ميثاق الوطني للدولة الجزائرية في الجزء الخاص بتسيير المؤسسات والنصوص المصاحبة له ومن أهم هذه المفاهيم التعاون والمشاركة العملية في اتخاذ القرار. كما أن هذه الوضعية المركزية للسلطة في المنظمة الجزائرية راجع إلى تكوين شريحة بيروقراطية ذات امتيازات ومصالح تتناقض مع صالح العمال.<sup>(1)</sup>

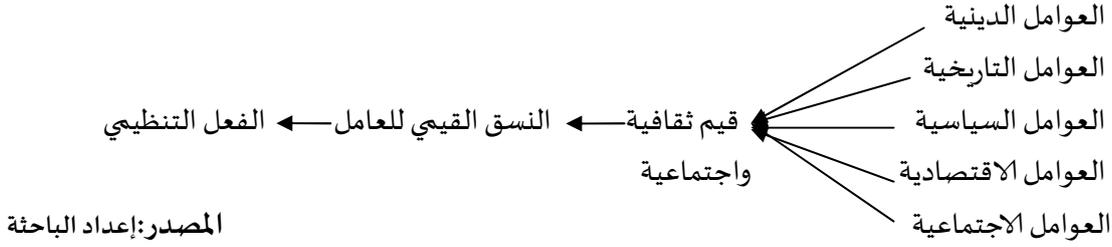
\* **العوامل الاقتصادية:** وتتمثل في مستوى الدخل الذي يحدد مدى إمكانية تلبية الحاجات الضرورية للعامل وبالتالي مدى رضاه عن العمل والاجتهاد فيه. كما أن نقص وصعوبات وسائل المواصلات عوامل تؤثر سلبا على مدى احترام العامل لوقت العمل.

\* **العوامل الاجتماعية:** لكل مجتمع عادات وتقاليد تظهر وتتطور عبر العصور، وبالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد ويساهمون بدورهم في فرض احترامها من خلال مختلف الضغوطات الاجتماعية.\*

\* انظر: خصائص الظاهرة الاجتماعية في كتاب قواعد المنهج العلمي لإميل دوركايم، مرجع سابق.

فالبينة الاجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري تحدد معنى المواقف والاتجاهات والقيم والأهداف التي يؤمن بها العامل و تفرز عدة مؤثرات على السلوك التنظيمي للعامل وعلى رأس هذه المؤثرات القيم التي يؤمن بها الأفراد وتظهر في علاقاتهم مع الآخرين. وفيما يلي شكل توضيحي للعوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي.

الشكل رقم (04): يوضح العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل الجزائري



### 3. التناقض القيمي في المؤسسة الجزائرية

هناك عملية تفاعل نشط من تناقض، صراعات أو انسجام، بين القيم والمعايير الثقافية داخل التنظيمات. تتمثل صورته الصارخة في اختلاف المظاهر الثقافية والسلوكية بين الإطارات والعمال عادة، وبين مختلف التيارات والانتماءات الثقافية للعمال. ولعل من أهم مظاهر هذا التناقض في المؤسسة الجزائرية مايلي:

#### 1.3 تناقض اللغة المستعملة: من المعروف أن اللغة العربية هي اللغة الرسمية للبلاد، لكن إذا ركزنا

تحليلنا على المؤسسة الجزائرية فإننا نلاحظ بوضوح الازدواجية اللغوية، إذ إن اللغة السائدة في المؤسسات وفي معظم المعاملات هي اللغة الفرنسية، وإذا كانت اللغة تعكس ثقافة وشخصية أي مجتمع، فإن وجود لغتين في المؤسسة الجزائرية يعني وجود ثقافتين وشخصيتين مختلفتين. فنجد غالبية الإطارات تتبنى الثقافة الغربية وتتعامل باللغة الفرنسية، بينما تنتشر الأمية عادة بين العمال ولا يتقنون اللغة الفرنسية ويميلون إلى التحدث باللغة العربية أو العامية. وهذا يؤثر على عملية الاتصال بين القمة والقاعدة، ويؤدي إلى قطيعة بين الفريقين (المديرين والرؤساء والعمال). وما ينجم من نتائج سلبية تعيق أهداف المؤسسة. وهذا ما عبر عنه أحمد بن نعمان\* في قوله "...نتج عن بقاء اللغة الفرنسية كلغة أولى في الإدارة الجزائرية تكوين طبقة اجتماعية تتمتع بجميع الامتيازات في الحصول على مختلف المناصب في المؤسسات الرسمية"<sup>(1)</sup>.

\* من مواليد 1944، عمل كعضو بمجلس الأعلى للغة العربية، له ما يربو عن 30 مؤلفاً في مختلف مجالات هو الآن متفرغ للبحث والتأليف وإلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات العلمية والثقافية داخل الوطن وخارجه.

(1) نقلاً عن عبد الحفيظ مقدم مرجع سابق، ص 27

### 2.3 تناقض بين الفئات العمالية: إن واقع وجود صراعات بين الأجيال هو تعبير عن وجود

اختلاف بين الأفكار والقيم التي يحملها الشيوخ والشباب.

### 3.3 تناقض القديم مع الحديث

واجهت بعد الاستقلال مشاريع التنمية وخاصة في المؤسسات والمنظمات المختلفة مشكلة الثقافة التي يعاني منها المجتمع والإنسان الجزائري، فهو يتطلع إلى الرقي والتقدم كبقية المجتمعات ولكنه ينوء بثقل الأنماط الثقافية التقليدية والقيم اللاعملية التي تعشش في نسقه الثقافي وبهذا نجد أنفسنا أمام ثقافتين مختلفتين في المنظمات والمؤسسات الجزائرية ثقافة تقليدية متأثرة بالعادات والتقاليد، وبوسائل العمل والإنتاج والتنظيم القديم، وقد كان يغلب عليها الطابع الرعوي والفلاحي والتقليدي وتحكم في الفرد روابط قبلية وأسرية قوية هذه القيم التقليدية كونت ما يعرف عادة بالذهنية التقليدية، في مقابل ذلك نجد ثقافة حديثة متأثرة بالقيم السائدة في هذا العصر من استقلالية وحرية أوسع عن القبيلة والعشيرة والأسرة، والاعتماد على النفس، وانتشار المهن الصناعية والإدارية، وما تتطلبه من قيم وطرق تنظيم، وهو ما يؤدي إلى تكوين نماذج معينة من التفكير والعمل والسلوك، هي ما يطلق عليها بالذهنية الصناعية إن الحديث عن القيم التقليدية والقيم الحديثة هنا لا يعني تفضيل إحداها على الأخرى ذلك أن لكل ثقافة إيجابياتها وسلبياتها، فقيم الرحمة، والتضامن، والتعاون والإيثار،... الخ... هي قيم إيجابية ولا نجد لها إلا في الثقافة التقليدية، وقيم احترام لوقت، وتقديس العمل والمنطق العملي، واحترام التنظيم... الخ... هي أيضا قيم إيجابية ولا نجد لها إلا في الثقافة العصرية الحديثة أو الصناعية، ولهذا يجب التعرف على كلا النمطين الثقافيتين وتحليل القيم التي يحتوي كل نمط ومعرفة الطريقة التي يجب الاستفادة منها واستغلالها في المجالات المهنية والتنظيمية.

### 4.4 تناقض المحلي مع المستورد :

هناك اختلافات وصراعات بين مختلف الحضارات التي يتحتم عليها العيش جنباً لجنب في تنظيم واحد وتمثل في القيم المحلية و القيم المستوردة .القيم المحلية هي نتيجة تفاعل العناصر الداخلية والتي ظهرت و تطورت محليا تماشيا مع واقع المجتمع ومشاكله واهتماماته وطموحاته. أما القيم المستوردة فهي تلك التي تظهر وتتطور في أوساط حضارية أجنبية، شرقية أم غربية بقيمتها وانشغالاتها وأهدافها ثم نقلت إلى مجتمعاتنا رغم اختلاف الحضارتين والمجتمعين وتمثل القيم المستوردة في طرق الإدارة والتنظيم والتسيير، المستوردة مع

التكنولوجيا. المستوحاة من النموذج التصنيعي الذي تبنته الجزائر، وهي أشكال غريبة وبعيدة عن النموذج الاجتماعي الثقافي المحلي المطبوع بالخصوصيات الثقافية المتجددة في ذهنيات العمال الجزائريين<sup>(1)</sup>. من هنا فإن الاختلاف والصراع بين الحضارتين ينتقل إلى داخل التنظيمات نتيجة الاختلافات والتناقض بين القيم، وهكذا يصبح التنظيم ميدانا للاحتكاك والتناقض والصراع بين القيم المتضادة. إن الزيادة في الاختلاف بين الأهداف وآثار القيم المذكورة يؤدي دون شك إلى التأثير السلبي على فعالية التنظيمات.

فهي إحدى المفارقات العجيبة لتناقضات البنية الثقافية الجزائرية التي تتجلى أكثر في اختلال معايير الصواب والخطأ، ومعايير التقييم ومعايير الالتزام والمثل العليا، إلى جانب التناقض الكامن في نفوس الأفراد بين القول والفعل بين المظهر والجوهر في المواقف اليومية، هذه التناقضات وغيرها أدت إلى ظهور فعل اجتماعي يتسم بأنه فعل متناقض، تتناقض فيه الأهداف بالوسائل، بل تختلط الغايات بالوسائل، وهو فعل يتميز بعدم الاستمرارية، والبدايات الصفرية، وعدم الانسجام والاتساق واللامعيارية، واللاعقلانية، وهذا ما انعكس على العملية التنموية عموماً، وعلى المؤسسات المختلفة بصفة خاصة، فنجد مسؤول تتناقض أوامره وتوجيهاته لعماله في سلوكه الشخصي. وتجد العامل يتفنن في أساليب التكاسل وعدم المثابرة في العمل، بل أنك تجد أن هناك رأي عام داخل المؤسسة ضد الجدبة في العمل، والإلتقان، واحترام أوقات العمل.

#### 4. انعكاسات التناقض القيمي على أفعال العمال

تعاني المؤسسات في الجزائر من تداعيات الخلل الوظيفي الراجع إلى الأسباب الثقافية والقيمية أفرزها تناقض تفاعل القيم الاجتماعية عامة و التنظيمية خاصة، مما شكل مجموعة من الأنماط والمظاهر السلوكية التي تعبر عن التشابك والتناقض الظاهر في بنية الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري كما تبين أثر القيم السائد في المجتمع وانعكاساتها على سلوكيات العمال، ونلخص هذه الانعكاسات في مجموعة من المظاهر هي:<sup>(2)</sup>

(1) بشير مجّد، الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 13.

(2) بوفلجة غياث، "تناقض القيم داخل التنظيم"، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي، بعنوان: الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة

الجزائر، 28/30 نوفمبر 1992، ص ص 217 . 218

**1.4 التغيب عن العمل:** إن عدم وجود إدارة قوية تستطيع معاينة العامل والقيام بالإجراءات المناسبة ضده إضافة إلى سوء وسائل النقل الذي يجعل من الصعوبة احترام وقت العمل، إلا أنه حتى عند توفر وسائل النقل فإن العمال تعودوا على الإهمال واللامبالاة نتيجة لقلّة الانضباط السائد في غالبية المؤسسات حتى أصبحت عادة التغيب هي السائدة أما الانضباط واحترام الوقت فأصبح عادة نادرة وغير عادية. وهذا نتيجة للتذمر الذي يشعر به العامل، ولفقدانه للدوافع في العمل، وللإغتراب الذي يشعر به في محيط العمل، وعدم إدراكه لقيمة العمل بالشكل الذي يراه الإنسان في المجتمعات الأكثر نمواً. حسب ما توصل إليه سعيد شيخي في دراسته "العمال في مواجهة العمل".

**2.4 ارتفاع مستوى حوادث العمل:** تعاني بعض المنظمات وخاصة الإنتاجية منها من ارتفاع في نسب الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية وذلك نتيجة غياب سياسة سليمة للوقاية من الحوادث من جهة وغياب الوعي بالمخاطر المهنية وعدم أخذ العامل للإحتياطات الأمنية الضرورية من جهة أخرى.

**3.4 صراعات العمل:** عادة ما تكون هناك صراعات بين الإدارة والعمال وصراعات بين أفراد مختلف المناطق والجهات وغيرها من الصراعات التي يكون سببها الخلفية الثقافية للأفراد.

**4.4 طبيعة العلاقات:** تتأثر العلاقات بين المسيرين والعمال بالثقافة الإجتماعية والقيم التقليدية دون اعتبار للقدرات المهنية، فالعلاقات الأسرية والقبلية هي التي تحدد علاقات الأفراد في مواقع العمل، ففي غالبية الحالات يرفض بعض المسيرين بسبب انتمائهم إلى مناطق و جهات مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها غالبية عمال المنظمة.

**5.4 المصلحية:** تشير هذه النزعة إلى السلبية في العمل مما يخل بالمصلحة الخاصة للفرد بطريقة مباشرة، ولقد ترسخت قيم التضاد بين المنظمة والمجتمع حيث تولد الاقتناع لدى المرؤوسين أن اهتمام الرؤساء يكمن في استغلال مواقعهم في السلطة وفي خدمة الأغراض الخاصة على حساب الخدمة العامة للمجتمع، واقتصر تفكير العمال والمسؤولين على السواء في الحصول على أكبر قدر ممكن من الامتيازات المادية التي تمنحها المنظمة، وقد رافق هذه الظاهرة تركز الأفراد في المناصب الإدارية على حساب الخدمات التقنية والوظائف الفنية قصد التقرب من مصادر الانتفاع.

**6.4 عدم فعالية نظام الثواب والعقاب:** في ظل افتقار نظام الحوافز في المؤسسات إلى الفعالية نتيجة لعدم وجود آلة مؤثرة تنطلق من مبدأ ربط الكفاءة والحوافز بالنتائج فكانت السلبية واللامبالاة وظهرت قيم سلبية، واختفت القدرة على المبادرة والإبتكار وروح المنافسة والتجديد والتطوير.

**7.4 انخفاض الرضا المهني:** إن البحث عن واقع العمال وظروف عملهم وواقعهم المهني يؤدي بنا إلى ملاحظة نوع من التذمر العمالي وعدم الرضا المهني وهو ما يسبب مجموعة من المشاكل وسوء التكيف وانتشار ظاهرة التسبب والإهمال.

**8.4 صعوبة التكيف:** إن قوة التناقضات والاختلافات بين القيم داخل التنظيم يؤدي إلى صعوبة التكيف وعدم القدرة على تحمل ضغوط مختلف القيم المتعاكسة. فكلما زادت الاختلافات والتناقضات زادت صعوبة التكيف وأدت إلى انعكاسات أوسع مدى وأكثر قوة. والعامل الذي لا يستطيع التأقلم أو التكيف داخل المؤسسة كثيرا ما يعرض ذلك من خلال عمله على تزعم الأفراد داخلها، وبذلك يعتقد أنه استطاع رد الاعتبار لنفسه من خلال هذه السلوكيات.

**9.4 فشل التكيف:** وفي هذه المرحلة تبرز مظاهر الفشل في ثلاث صور: (1)

#### أ/ سوء العلاقات الإنسانية

هناك اختلاف في درجات الثقافة والتكوين بين العمال والمسؤولين. حيث تتغلب القيم التقليدية على ذهنيات العمال بينما تتغلب القيم الحديثة وتؤثر على سلوكيات الإطارات. هذا التناقض والاختلاف قد يصل إلى درجة توتر العلاقات الإنسانية داخل التنظيم وخاصة بين العمال والمشرفين والمسيرين.

**ب/ انخفاض الرضا المهني:** إن سوء العلاقات البشرية يؤدي إلى انخفاض الرضا المهني عند العمال ونقص الحوافز والدوافع إلى جانب الإنجاز والمبادلات و انخفاض الروح المعنوية .

**ج/ إجهاد الذهني والبدني:** مشاكل العمل و انخفاض الرضا المهني و تناقض القيم يؤدي إلى التعب والإجهاد نتيجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى حالة من الإجهاد الذهني والتعب البدني دون بذل الجهد الذي يبرز ذلك التعب.

**9.4 المواجهة:** إن صعوبة العمل في التنظيم وعدم القدرة على مسايرة التغيير والاستجابة للمتطلبات

يؤدي إلى ظهور آليات دفاعية، يمكن حصرها في ثلاثة أنماط وهي الانسحاب والصراع والتخريب.

أ/ الانسحاب: ويكون في صورتين:

(1) بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 42. 43

- أما ترك العمل نهائيا، وخاصة في حالات الرخاء الاقتصادي الذي يسمح للعاملين بإيجاد شغل بمؤسسة أخرى. وأحيانا يفضل العامل البطالة على التعرض لضغوط العمل في التنظيم و ما فيه من ضغوطات وتناقضات.

- أما الطريقة الإنسحابية الثانية، فتتمثل في البقاء في العمل مع التخلف والتغيب والتمارض وتجنب العمل بطريقة أو بأخرى وإنتاج أقل مما يمكن إنتاجه.

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

ج/ التخريب: ويكون كمرحلة قصوى تدفع العامل إلى تخريب آلية حتى يتخلص منها ويجد مبررا مقبولا 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 الإنتاج وفعالية التنظيمات.

كل هذه المظاهر وغيرها تثير حساسيات ويتجنب الرؤساء والباحثون إثارتها وهي تخفي وراءها اختلافات فكرية وعقائدية معيقة وهو ما يؤدي إلى سوء الاتصالات واختلاف التصورات والقيم وصعوبة التعايش داخل المؤسسات وهي بذلك المؤشرات الكامنة و الظاهرة للخلل الوظيفي الذي تنتجه وتعاني منه المؤسسات بسبب إهمال ربط القيم الثقافية والاجتماعية بالقيم التنظيمية.

### ثانيا: نماذج من الدراسات المفسرة للقيم والفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية

محاولة منا لإضافة الجديد في هذه الدراسة وتجنبنا للتطرق إلى مواضيع مستهلكة كثيرا في الدراسات. (نقصد هنا مراحل التسيير للمؤسسة الجزائرية)\*، والتي تركز غالبا على الجانب التسييري التقني للمؤسسة الجزائرية مهمة بذلك تأثير النسق الاجتماعي.

ارتأينا في هذه الدراسة تناول المؤسسة الجزائرية بطريقة مختلفة تتماشى مع ما تصبوا إليه هذه الدراسة، إذ ركزنا على تناول الدراسات التي تبرز أثر الثقافة عموما. باعتبار القيم الاجتماعية تحصيل حاصل في مفهوم الثقافة. على الفاعلين في المؤسسة الجزائرية. ولا نخفي إننا عثرنا على العديد من الدراسات التي تناولت هذا

\* مراحل التسيير للمؤسسة الجزائرية هي: مرحلة التسيير الذاتي (1962. 1965)، مرحلة الشركة الوطنية (1965. 1971)، مرحلة التسيير الاشتراكي (1971. 1980)، مرحلة إعادة الهيكلة (1980. 1988)، مرحلة استقلالية المؤسسات (1988. 1995)، مرحلة التخصص (1995 إلى يومنا هذا).

الموضوع بطرق مختلفة سواء أسردت له دراسة كاملة أو تطرقت له بشكل جزئي. لكن نحن في هذه الرسالة سنركز على بعض الدراسات لعدة اعتبارات أهمها:

\* أنها تتماشى مع هدف دراستنا.

\* كونها دراسات تهتم بسوسيولوجية المؤسسات، إذ تبرز الجانب السوسيولوجي للفاعلين في المؤسسة الجزائرية.

\* لأنها اهتمت بدراسة التحولات التي عرفها المجتمع الجزائري في مختلف مناحي الحياة بعد الاستقلال.

\* كانت دراستها شاملة للمؤسسة الجزائرية وما عرفته من أزمات.

\* التذكير بهذه الدراسات وبأهميتها العلمية والتطبيقية.

\* لفت الانتباه لهذه الدراسات وغيرها، أملا أن تعتمد كدروس أساسية في البرامج الدراسية للطلبة المتخصصين في هذا المجال (علم اجتماع التنظيم).

في نهاية الثمانينيات عرفت الجزائر عدة تغيرات حيث تحولت الدولة من نمط التسيير الاشتراكي إلى نمط اقتصاد السوق. ولكن التغير الاجتماعي قبل ذلك مس جميع الميادين، وذلك من خلال سياسة تحديث وترقية المجتمع بوساطة التصنيع، والعمل المأجور. والمؤسسات العمومية لم تكن بمعزل عن هذه الوتيرة، فقد كانت في تصور الدولة الوسيلة لإدخال الحداثة من الباب الواسع، فمن التسيير الذاتي إلى التأميم والتسيير الاشتراكي للمؤسسات، إلى الإصلاح وإعادة الهيكلة، ثم إقرار الاقتصاد الحر وفتح السوق للمنافسة، وما تبعها من إجراءات الخروج من المأزق و تجاوز الأزمة.

وأغلب الدراسات التي اهتمت بالمؤسسة الجزائرية أكدت أن سبب فشل هذه الإصلاحات لا يرجع إلى الأسباب المادية ولا التقنية، وإنما هناك أسباب أخرى تناولتها هذه الدراسات، وأبرزت انعكاساتها على الفعل التنظيمي للعامل الجزائري. أهمها دراسة كل من أحمد هني، سعيد شيخي، علي الكنز، جيلالي اليابس، محمد بن عيسى... وغيرها كثير.

## 1.1. الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج لاستثمار رأسمال العلاقات الاجتماعية Le produit du capital à investir relations sociales (أحمد هني)

في كتابه "الشيخ ورب العمل" ارجع الباحث أحمد هني سبب فشل المؤسسة العمومية إلى الجانب الثقافي والمتمثلة في العقلية السائدة في العالم الثالث وتصورهم لمفهوم الإنتاج، الاستثمار والاقتصاد. هذا الأخير الذي يعد فعل إنتاجي يترجم من خلال تنظيم أو إدارة مزدوجة للفاعلين الاجتماعيين (رب العمل من جهة والأجير من جهة أخرى)، هذا التنظيم يدور حول التقنية والتدرج السلمي حتى تصبح القوة الفردية للعمل قوة إجتماعية للإنتاج.

إن النجاح على مستوى سوق الأرباح والخدمات هو الذي ينتج النجاح على مستوى سوق المكانة الاجتماعية، إذ نجد الرأسمالي يعيد إنتاج مكانته الاجتماعية عن طريق إعادة استثمار أمواله. عكس ما نجده عند رب العمل في العالم الثالث الذي يخضع لمبدأ إعادة التوزيع الفردي المكون من الزبائن، إذ يسعى رب العمل من خلاله إلى إعادة إنتاج ذاته أو مكانته الاجتماعية.

وقد أظهر أحمد هني الطريقة التي يستطيع من خلالها المسير في الدول الغربية الحصول على مراكز ومراتب عليا، ثم انتقل إلى رب العمل أو المسير الجزائري أين حاول شرح سلوكه كصاحب مال أو كصاحب مركز، ليخلص إلى أن الطريقة التي يتم بها توزيع الأرباح هي التي تميز أحدهما عن الآخر، فحسب الباحث الفرق يتمثل في أن الأول (رب العمل أو المسير في البلدان الغربية) يدعم مركزه من خلال توزيع جزء من الأرباح عبر هيئات مثل: المصنع، الدولة (الضرائب) والأحزاب... الخ. أما المسير أو رب العمل في الجزائر فيقوم بتوزيع أرباحه بالطرق التي يختارها هو والتي يهدف من خلالها إلى الحفاظ على مصنعه، مركزه ومكانته الاجتماعية، وذلك من خلال تكوين شبكة أو قاعدة زبونية عن طريق<sup>(1)</sup>:

- ربط علاقات مع أصحاب النفوذ.

- التوظيف على أساس الانتماء القبلي والعشائري بهدف كسب الولاء وتعزيز القاعدة الزبونية.

(1) نقلا عن: بدر اوي سفيان، ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاتل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية البشرية، رسالة غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، جامعة تلمسان، 2015، ص 11.

من هنا نجد قوة رب العمل ليست نتيجة للتنظيم الإداري المؤلف من عماله، وإنما هي نتاج للتنظيم الاجتماعي المؤلف من زبائنه. لأن الهدف الأساسي للشيخ ليس الربح على المدى البعيد واحتكار السوق، وإنما هي وضعية نصف احتكارية تهدف إلى تثبيت التموينات والمستأجرين، فسلوك صاحب العمل إزاء العمال يهدف إلى جعلهم أوفياء ليس برفع الأجور ولكن بجعلهم زبائن حتى يحافظوا على وسائل الإنتاج. المتحصل عليها بصعوبة وبالعملة الصعبة إذ يصعب إصلاحها عند تعطلها. ولا يحدثون أي تعطيل عن العمل أو تسرب لأسرار الإنتاج.

من هنا يمكن لرب العمل إعادة إنتاج مكانته الاجتماعية عن طريق مخزونه المتمثل في زبائنه. فالنجاح هنا ليس نجاح اقتصادي وإنما هو نجاح اجتماعي. لأن الأفراد يرون أن عالم الأخوة والزمالة هو الحل الوحيد لإحرازهم على المواقع الاجتماعية المرموقة.

فالتنظيم في العالم الثالث عموماً يقوم على النموذج الأخوي والزملائي، أي يعتمد أساساً على الزمالة والعلاقات الشخصية وعلاقة الثقة بين رب العمل (الشيخ) وزبائنه، فبقدر ما تكون مكانة رب العمل الاجتماعية قادرة على التوظيف ولديها من المنافع بقدر ما يعتبر رب العمل نفسه كشيخ قبيلة. كما يعتبر العامل لديه عامل دعم من خلال مكانة وقوة السلطة التي تمتلكها جماعته والمستمدة من المكانة والقوة التي يحتلها شيخها. وهذا نموذج يختلف تماماً على النموذج الفيبري البيروقراطي\*

وبعد عقد مقارنة بين النموذج الفيبري والنموذج الأخوي يخلص الباحث إلى حقيقة مطلقة في مجتمعاتنا هي أنه في النموذج الأخوي لا يمكن أن نعتبر الرأسمال مجسد في الأشياء وإنما هو مجسد في شبكة من العلاقات الشخصية والزمالة.

إذن فحسب الباحث أحمد هني أن الفاعل في مؤسساتنا لا يشخص على أساس كمي (الوقت + مجموعة الأشياء) ولكن على أساس علاقات، فقيمتها مرتبطة بنوعية علاقاته والمكانة التي يحتلها في شبكة

\* انظر: أسس ومبادئ النموذج البيروقراطي في كتاب محمد علي محمد، البيروقراطية الحديثة، الإسكندرية، دار الكتب الجامعية، 1975.

العلاقات. وهذا ما توصل إليه الباحث الفرنسي ميشال فورسي في دراسته حول دور الرأسمال الاجتماعي\* في الحصول على منصب عمل.

ويضيف الباحث مسألة مهمة في دراسته حول التسيير في العالم الثالث وهي مسألة "الاسم" الذي يعد في النموذج الأخوي مفضل عن الجدارة إذ صيرورة الأسماء هي التي تتحكم في صيرورة المادة. وهذا الاسم لا يصنع ولكن يعطى من طرف شبكة علاقات الزمالة.

ويقول أحمد هني في هذا الصدد "إذن المهم ليس أن تنتج ولكن أن نستعمل، فالجهود المبذول ليس الهدف من ورائه الكم من الأشياء لكي تصنع اسما أو مكانة، ولكن ورائه مجموعة من الأفراد يجب التعرف عليهم أو تركيتهم حتى تزكى من طرفهم.<sup>(1)</sup>

نستخلص من هذه الدراسة إن نجاح وفعالية الفعل التنظيمي في مؤسساتنا حسب أحمد هني لا يعود إلى الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية ورأس المال والاعتماد على رؤية إستراتيجية بعيدة المدى لاحتكار السوق. وإنما هو فعل مبني ومرهون بالاستغلال الأمثل "لرأسمال العلاقات" أو رأس المال الاجتماعي\*\*\* التي يتمتع بها الفرد داخل المجتمع.

وهذا ما توصل إليه أيضا الباحث علي الكنز في دراسته عن مركب الحجار، عند الانطلاقة الفعلية لهذا الأخير، حيث ظهرت ففة من المسيرين داخل المصنع فضلت تكوين علاقات جديدة في التسيير وهي علاقات مبنية على الزمالة وسوق المشتركة والجهوية... وغيرها من العلاقات التي يعتمد عليها النموذج الأخوي.

\* يرى ميشال فورسي رأسمال الاجتماعي له أسبقية وأفضلية في حصول الأفراد على مناصب عمل، بتفعيلها واستثمارها يتمكن الأفراد من بلوغ الأهداف المرجوة. لأكثر تفاصيل حول هذا الموضوع أنظر دراسة كريم شويمات حول دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لشباب البطال (تجربة المؤسسات المصغرة الناشئة في إطار الوكالة الوطنية لدى الشباب)، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر (02)، 2011.

\*\* المقصود بالاسم هنا اسم الشخص إذ أصبح له دور مهم في التنظيم الأخوي الذي يعتمد على رأسمال العلاقات الاجتماعية.

(1) وردت هذه الدراسة في الفصل الثالث من دراسة سفا من سعيدة، أثر القيم الثقافية على التسيير العقلاني في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في علم

الاجتماع، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2002، ص 83، 81

\*\*\* رأس المال الاجتماعي مصطلح جاء به جيمس كولمان واستخدمه لوصف أنواع العلاقات بين الأفراد في إطار الأسرة والمجتمع المحلي، وينظر هذا المصطلح مصطلحي رأس المال المادي ورأس المال البشري المستخدمان في علم الاقتصاد (أنظر جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرين، المجلد الأول، المشروع القومي للترجمة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2000م، ص 651)

إذن سبب فشل التصنيع والمؤسسات العمومية في الجزائر ليس مسألة نموذج أو تقنية أو غياب الإطارات والمهندسين أو أزمة أموال كما ذهب إليه بعض الدراسات، وإنما السبب هو مسألة اجتماعية ثقافية بالدرجة الأولى.

## 2. الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج لغياب هوية في العمل Le produit

### L'absence del'identité au travail (سعيد شيخي، علي الكنز)

بعد دراسته لمجمع صناعي يقع في منطقة روية طوال عام 1984 حول ظاهرة غياب العمال عن العمل خلص الباحث سعيد شيخي\* في مقاله المعنون بـ "العمال في مواجهة العمل" إلى أن غياب العمال عن العمل راجع لغياب هوية **d'identité**\* يعاني منها العمال، إذا العمل غير منتج للشخصية أو هوية العامل، فالعمل المنتج لا يحتوي على أي رفاية اجتماعية في الجزائر. هذا يعني أن العامل الجزائري ليس لديه الإحساس والشعور بتواجده من خلال العمل، ولا يعتبر هذا الأخير وسيلة لتحقيق أهدافه، أي كل طموح أو هدف أو مستقبل لا يمكن تحقيقه من خلال العمل المنتج.<sup>(1)</sup>

لهذا السبب نجد كلام الأفراد في وتعبيرهم لا يدور حول المصنع ومشاكله، ولكن يدور حول حياتهم اليومية. لأن أهدافهم وانشغالهم محصورة في حل المشاكل الاجتماعية التي يتخبطون فيها مثل أزمة السكن، الصحة، الرشوة...

ويرجع الباحث سبب غياب الهوية في العمل هو نتيجة شعور العمال القوي بعدم تواجدهم المرتبط بعدم قدرتهم على التعبير.... والمحاولات التي يقوم بها العمال غير بارزة، وابتكاراتهم واختراعاتهم غير مدجة

\* باحث اجتماعي ومناضل نقابي.

\*\* تعرف الهوية حسب رونو سان سوليو " بانما التجربة الاجتماعية والعلائقية للسلطة، بحيث تمثل كل المعايير، القيم، القواعد والالتماءات المتعددة التي تعتبر

المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها". أنظر: Renaud Sainsaulieu, , L'identité au travail"opcit.,

<sup>(1)</sup>Saïd CHIKHI , "Les ouvriers face au travail au C.V.I" , Cahiers du CREAD n°9 , 1er trimestre, Centre de

Recherche en Économie Appliqué pour le Développement, 1987, pages 33-52, sur le site web :

www.cread.com .

وإمكانياتهم غير معترف بها، هذا يعني أن المصنع ليس مجالاً للمشاركة، إذ لم يسعى إلى إنشاء مجال لتبادل المعلومات والاتصال وإيجاد وتحسيد الذكاء في المؤسسة.<sup>(1)</sup>

يؤكد الباحث أن العمال قادرين على رفع الإنتاج ولكن يرفضون فعل ذلك في ظروف التهميش الاجتماعي، فهم يعون جيدا المفهوم التاييلوري للعمل، ولكن يرجعون تأخرهم في الغالب إلى تعطل الوسائل. كما إنهم لا يعملون بانتظام، ويؤذرون جهودهم عن طريق الأوقات الميئة\* المتعددة معلنين بذلك إن المؤسسة لم تنجح في التسيير كمصنع والدولة كمقاول صناعي.

وحتى يرد العمال على الأضرار التي تسببها المصنع والذي لم يمنح لهم النموذج الذاتي أو الشخصي. والمجتمع الذي لم يعطي لهم أدنى الاعتراف. كوّن العمال مجتمعا موازيا مبني على أساس الجهوية والانتماء العائلي والانتماء الديني...<sup>(2)</sup>

من خلال هذه الدراسة التي قام بها الباحث سعيد شيخي حول ظاهرة الغياب في المؤسسة الجزائرية نستخلص أن الباحث حاول تحليل الأفعال التنظيمية السلبية التي يقوم بها العمال في المؤسسة والمتمثلة في:

- الغياب وعدم الانضباط.
- تراجع المردودية بسبب كبح الإنتاج.
- غياب النوعية في العمل.
- اللجوء الى الروابط العائلية والجهوية والدينية.

إذ اعتبرها رد فعل أو مقاومة للحالة التي يعيشونها العمال أو هي وسيلة من وسائل الدفاع لمواجهة التناقضات الموجودة في الحياة المتطورة واستحالة الدخول فيها. فهم ينفرون من التحمل النهائي لكيانهم

<sup>(1)</sup> Ibid.

\* أطلق سعيد شيخي على هذه العملية مفهوم كبح الإنتاج وهذا المصطلح يعني أن العمال يتفقون مسبقا على تحديد كمية الإنتاج، وهذه الحالة تبرز حالة من الرفض والتمرد على الوضع القائم.

\*\* للمزيد حول مفهوم "الأوقات الميئة" طالع دراسة فريدريك تايلور حول الحركة والزمن.

<sup>(2)</sup> Ibid

كعمال، ليس لأن ذهنيتهم ترجع إلى قيم قديمة ولكن لأن كيانهم ذلك يعني فقط "عمل بالأيدي والأرجل وغياب اليقين للتمسك به".

كما قدم الباحث سعيد شيخي دراسة أخرى بعنوان "العمال في المصنع" قدم فيها تحليله حول عدم النجاعة وأسباب عدم فعالية المؤسسات الجزائرية إذ طرح مفهوم جديد أطلق عليه مفهوم "أزمة العمل" crise du travail فسر فيه قيمة العمل الصناعي عند الفرد الجزائري، الذي لا يفقه العمل الصناعي، فهو ذو ذهنية ريفية انتقل إلى العمل في المصنع الذي يتطلب شروط خاصة لا تتماشى مع البيئة التي جاء منها. وبالتالي فإن أزمة العمل هذه حسب الباحث هي لا تقتصر على القطاع الصناعي وإنما هي أزمة في المجتمع. لأن هناك تناقض بين حياة العامل من جهة ومجال عمله من جهة أخرى مما يجعله في اغتراب.<sup>(1)</sup>

وعندها يلجأ العامل إلى التغيب المستمر، فالتغيب كظاهرة مست كل فئات العمال، وفي هذه المرحلة العامل لم يعد يتغيب لأنه غير قادر على التحكم في شروط العمل في المصنع، ولكنه يفعل ذلك لأنه لم يعد في مقدوره التحكم في الحياة الخارجية المتمثلة في المشاكل الاجتماعية، فالعمال لا يجدون راحتهم في العمل ليس لأنهم يرفضون العمل في حد ذاته، ولكن لأن العمل لا يسمح لهم بكسب حياتهم. هذا التلاشي العام للانضباط وكل هذه التصرفات السلبية للعمال، تمنع من تكوين هوية عمالية.<sup>(2)</sup>

### 3. الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو إعادة إنتاج لقيم المجتمع Re-production

#### des valeurs de la communauté (الجيلالي اليابس، سعيد اعمر)

في مقاله "الرأسمال الخاص وأرباب العمل لصناعي في الجزائر" حاول الباحث الجيلالي اليابس\* تفسير الأوضاع التي آلت إليها المؤسسة الجزائرية وهذا بالرجوع إلى الظروف التاريخية للمجتمع الجزائري. فحسب الباحث لكي نفهم المجتمع الجزائري لابد أن نرجع إلى خصوصياته في الماضي فهو مجتمع قبلي يعتمد على العائلة الممتدة، تخضع فيه الجماعة إلى القائد ومجلس القبيلة.

<sup>(1)</sup> للمزيد حول الموضوع أنظر:

Saïd CHIKHI, **Le travail en usine**, Cahiers du CREAD n°4, 4ème trimestre 1984, pages 5-35. sur le site web : www.cread.com .

<sup>(2)</sup> Saïd Chikhi , "Les ouvriers face au travail" , opcit.

\* ولد البروفيسور جيلالي اليابس بتاريخ 1948/01/01 بمدينة سيدي بلعباس.

وهذا التصور أعيد إنتاجه بعد الاستقلال بفضل النظام الاشتراكي الذي يعطي الأولوية للدولة، وهذا ما جعل العمال في المؤسسة الجزائرية يحافظون على التصور المتمثل في خضوع الجماعة للقائد الذي تمثله في المؤسسة الدولة التي كرست هذه الأفكار والتصورات من خلال خطابها الرسمي. فهي من تتكفل بالعمال وتتدخل لتغطية عجز المؤسسات. وبهذا أصبحت العاطفة هي التي تحكم العلاقات داخل مؤسساتنا العمومية على حد تعبير الباحث سعيد اعمر، إذ نجد العاملين داخل المؤسسة ينظرون إلى هذه الأخيرة بمثابة الأم التي تعطف على أولادها، فينتظرون منها أن تعطف عليهم وتقدمهم بخياراتها دون أن يكون هناك مقابل، أي عمل منتج. وبهذا أصبح العمال الجزائريين تابعين وخاضعين يسلكون سلوكات غير عقلانية. يمكن أن نصنفها حسب معايير الفعل عند ماكس فيبر بالأفعال العاطفية (الوجدانية) \* .

ولقد أشار الباحث سعيد اعمر في كتابه "التصنيع في الجزائر" إلى أن المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسة الجزائرية تتمثل في عناصر سوسولوجية آتية من المجتمع الجزائري الذي يشبهه الباحث بالمخبر الحقيقي يشمل مختلف الظواهر السوسولوجية المؤثرة على بنية المؤسسة، وهذه التأثيرات ناتجة عن التنشئة الاجتماعية الخاطئة للفرد الجزائري. والتي انعكست على نمو المؤسسة وتظهر سلبيات هذه التنشئة في تمرکز السلطة وغياب الوعي في فهم الحدود والمسؤوليات التي يتوقف عندها كل فاعل داخل المؤسسة.

فقد اوجد العامل الجزائري لنفسه تقاليد غريبة عن التي يتعامل بها في مؤسسات الدول المتقدمة، فالتركيبة البشرية في المؤسسة الجزائرية تنقسم إلى صنفين: (1)

- صنف المسؤولين الذي تغلب عليهم صفة التسلطية والاستبداد وهذا بحكم تنشئته الاجتماعية. يحاول هذا الصنف الحصول على أكبر عدد من الامتيازات وتمتيز مناصبهم حتى ولو كان على حساب المصلحة العامة للمؤسسة.
- صنف العمال الذين يحاولون بدورهم كسب مكانتهم في المؤسسة ليس عن طريق العمل المنتج ولكن عن طريق التحايل ومحاولة التقرب من المسؤولين لكسب عطفهم، أو التودد إليهم. كما يتم اللجوء إلى سياسة التكتلات لحماية مصالحهم وتواجدهم في المؤسسة.

\* أنظر أنواع الفعل عند ماكس فيبر، في الفصل الثالث من هذه الدراسة.

(1) سفاصن سعيدة، مرجع سابق، ص 95

## 4. الفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية هو نتاج للممارسات السلطوية والزبونية (مُجّد

المهدي بن عيسى)

من خلال دراسته وتحليله لواقع المؤسسة الاقتصادية في الجزائر تبين له أن القوانين التنظيمية والرسمية لا تأتي موضحة وشارحة لقيم ومعايير النجاعة والفاعلية، أي لا تأتي لتكريس الدور الوظيفي وفق معايير ومقاييس الجودة أو مقاييس الفاعلية، كما لاحظ أن السلوكات الفردية للعمال أو المسيرين على حد سواء تتحكم فيها الإستراتيجية الجزئية المنطلقة من الأهداف الخاصة لكل فرد فيها وليس من أهداف إستراتيجية جزئية من الإستراتيجية الكلية للمؤسسة. أي أن الإستراتيجيات الفردية تعمل منفصلة عن الإستراتيجية الكلية للمنظمة وتمردها عليها. هذه الإستراتيجية الفردية تنطلق من الأنا الشخصي وليس من أنا الجماعة أو أنا المنظمة. فالسلوكات والأفعال التي تتحكم فيها الإستراتيجية الشخصية نابعة من المصلحة الذاتية أطلق عليها الباحث السلطوية والزبونية.

● **السلطوية:** يعبر هذا المصطلح عن واقع متقهقر ومتدهور يفقد فيه التنظيم الاقتصادي أدنى مقومات استمراره وأدائه لوظائفه لعدم قدرته على إنجاز الأهداف التي أنشأ من أجلها بالفاعلية المطلوبة، وذلك لغياب عوامل التضامن بين الأفراد المكونين له من أجل تحقيق الأهداف التي وجدوا من أجلها في المنظمة.

بمعنى آخر عدم قدرة النسق الثقافي الفرعي في المقاربة النسقية، على تحقيق آليات الدمج والضبط الإجتماعي في توجيه السلوكات والأفعال وفق متطلبات النسق الفرعي للأهداف، لأن وجود السلطوية كمنطق ثقافي وعقلنة شخصية موجهة لسلوكات وأفعال العمال داخل المؤسسة هو مؤشر على انتقال وعي الأفراد من مستوى أنا الجماعة أو أن المؤسسة إلى مستوى أنا الفرد. بحيث يصبح الفرد العامل لا يرى نفسه عضوا وجزءا من الكل بل يرى نفسه مركز هذا الكل أو يعمل على أن يكون مركز هذا الكل.

فالسلطوية لا تنفي الترابط الإجتماعي أو العلاقة الإجتماعية التي تقوم على المعاشرة والمآسة ( **La sociabilité** ) لكنها تنفي أن يكون هذا الترابط أو هذه العلاقة توجهها قيمة وظيفية أو حضارية. فوجود هذه العلاقة يكون من أجل<sup>(1)</sup>:

. تحقيق مصلحة ذاتية شخصية في المقام الأول.

(1) مُجّد المهدي بن عيسى، "مقاربة سوسولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر"، العدد 01، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المركز الجامعي، ورقلة، 1998، ص 71.

. حماية مصالح حصل عليها الفرد من وجوده في التنظيم.

وبالتالي إذا تعارضت مصلحة الفرد مع مصلحة المؤسسة أو الجماعة المهنية التي يعمل معها إلى درجة لا يستطيع فيها أن يوفق فيها بين المصلحتين، فإنه يضحى بمصلحة المؤسسة أو الجماعة المهنية سواء ذلك بصورة مباشرة وصريحة أو بصورة غير مباشرة وضمنية. فيصبح للفرد في هذه الحالة قضايا تخدم مصلحته الذاتية أكبر وأوسع وأهم من القضايا التي تخص دوره الوظيفي أو تعرقله. ومهما يكن من أمر فإن سلوكيات الأفراد وأفعالهم تكون على حساب قيم ومقومات العقلنة الاقتصادية والدور الوظيفي المرتبط بها والذي يقتضي التضحية بكل ما هو آني ومصلي نفعي ذاتي من أجل ما هو مستقبلي جماعي حضاري. ففي الثقافة السلطوية تعطى المكانة والترتيب الاجتماعي داخل المؤسسة على أساس المهارة الشخصية وليس على أساس الجهد المبذول أو على أساس التفاني في خدمة غاية وأهداف المؤسسة. إذن تكون الأهمية للمكانة على حساب الدور والمهارة الفردية وعلى حساب الكفاءة الحقيقية، فتسود أولوية الحقوق على الواجبات.

● الزبونوية: أول استعمال علمي لهذا المصطلح في الدراسات السوسولوجية في الجزائر عند "بيار بورديو" وقد استخلص الباحث من كتابات هذا الأخير أن الزبونوية، كغيرها من القيم الاجتماعية والثقافية الأخرى، تفقد السلوكيات والأفعال في مجموعة إجتماعية معينة لتكريس روح التكافل والتضامن الاجتماعي فيها بدون حسابات اقتصادية لدى أفرادها.

إذن فالزبونوية قيمة ثقافية تعتبر آلية من آليات الدمج الاجتماعي لخدمة الروابط الاجتماعية في شكلها الخام القائم على الرابط الدموي ولخدمة هذا الرابط والعمل على استمراره وبقائه فوجود الزبونوية بهذا المعنى يعتبر كقيمة عادية تجعل من الأفراد فيه يُسخروا لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصالح بعضهم البعض شيئاً مقدساً كقداسة العلاقة الدموية التي تربطهم. فالزبونوية بهذا المعنى تنطلق من العلاقة الاجتماعية وتنتهي إليها<sup>(1)</sup>.

لكن المعطيات الميدانية تؤكد أن الحسم كان لصالح متطلبات تكريس السلطة الذاتية، وبذلك تدهورت القيم ولم تعد ثقافة المؤسسة هي التي تحكم الأفعال والسلوكيات، بمعنى آخر لم يعد النسق الفرعي

\* يرى بيار بورديو بأن الزبونوية مؤشر سلبي يدل على استمرار قيم وعلاقات المجتمع المحلي في محيط ومجال الذي من المفروض أن تسود فيه قيم وعلاقات حديثة أساسها وقوامها العقلنة الاقتصادية لا غير، لأن وجود قيم الكرامة والشهامة والتكافل الاجتماعي إلى غير ذلك من القيم الاجتماعية الأخرى يصبح أمراً لا معنى له في مجال المؤسسة الصناعية الرأسمالية الحديثة. فالزبونوية كقيمة ثقافية وإجتماعية تكسر الوساطة بدافع دموي وثقائي أو إجتماعي وتتم في مجال مؤسسات المجتمع الحديث تتناقض تماماً وروح الثقافة الاقتصادية الرأسمالية والتي لا قيمة فيها إلا لما يتم بدافع المنفعة الاقتصادية.

(1) حمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مرجع سابق، ص 154.

لثقافة في خدمة النسق الفرعي للأهداف ولم تعد هناك علاقة وظيفية بين هذين النسقين الفرعيين، هذا من منظور المقاربة النسقية كما أنه لم تعد هناك علاقة متصلة ومتوازنة بين المجال الثقافي والمجال الإستراتيجي والمجال التنظيمي، بل أصبح هناك اختلال في هذا التوازن بسيطرة المجال الإستراتيجي الجزئي المنطلق من مصلحة الأفراد المتواجدين في المؤسسة على باقي المجال الأخرى، وهذا من منظور مقاربة الفعل الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

وبالتالي لم تعد الزبونية كوسيلة في خدمة الثقافة الحديثة أو في خدمة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، بل لخدمة اللاعقلية أو لخدمة ما أصطلح عليه الباحث بالسلطوية. وعليه فالزبونية جاءت لتكريس علاقات إجتماعية تتم في شكل تبادل "سلي" (خذ وهات) في المؤسسة الإقتصادية الحديثة التي هي مجال لهذه العلاقة. فهي وسيلة أو طريقة ليست لتنمية وخدمة الهدف الذي من أجله وجد الأفراد في المؤسسة، بل لخدمة وتنمية وتوسيع هامش المناورة ورصيد السلطوية للأفراد فيها، بالرغم من أن السلطوية هي القوة المحركة للعلاقات الإجتماعية في تنظيم ما فالزبونية تمنح بدورها للسلطوية إمكانية وجودها وإستمرارها وتنميتها، فالعلاقة بينهما إذن هي علاقة تلازم بحيث تشكلان معا نظاما ديايكتيكا ديناميكيا مكلف وغير إقتصادي، لأن استعمال الزبونية في المؤسسة الإقتصادية يعمل على تأسيس لشكل إجتماعي أو بناء إجتماعي على أساس الحافز المادي المباشر أو غير المباشر، وغالبا ما يكون هذا الحافز من أجل شراء الخضوع والاستسلام لشخص السلطوية وليس للتنظيم ككل. وبالتالي ليس لنا ثقافة مؤسسة بالمفهوم الاصطلاحي بل لدينا ثقافة أفراد داخل المؤسسة التي تؤطرها وتوجهها الإستراتيجيات الذاتية الخاصة بأصحابها، وهذا ما يميز المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر.

(1) نفس المرجع، ص 115

## الفصل الخامس: الإجراءات الميدانية للدراسة ووصف

### مجتمع البحث

#### أولاً: الإجراءات الميدانية للدراسة

1. مجالات الدراسة
2. منهج الدراسة
3. أدوات جمع البيانات
4. أساليب معالجة وتحليل البيانات.

#### ثانياً: الخصائص الشخصية و السوسيوثقافية لمجتمع

#### الدراسة

1. الخصائص الشخصية
2. الأصل الاجتماعي
3. المستوى الثقافي
4. المستوى المهني

## أولاً: الإجراءات الميدانية للدراسة

تكلّمنا في الفصل الأول عن الإطار المنهجي للدراسة والذي شكّل القاعدة الأساسية في بناء الموضوع باعتباره مرحلة تتسم باستثمار القراءات والمقابلات الاستكشافية، انطلاقاً من الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة.

هذا الفصل هو بمثابة تحديد للإطار المكاني والميدان للدراسة من حيث التطرق إلى ملاءمة الميدان للدراسة والتعريف به، ثم اعتماد منهجية عمل تتمثل في تحديد المنهج والتقنيات المستعملة في عملية جمع المعطيات، ليتم استعمال أدوات إحصائية من أجل توضيح خصائص مجتمع الدراسة.

## 1. مجالات الدراسة:

إن مجال الدراسة محطة أساسية في الدراسة الاجتماعي، نظراً لتأطير الدراسة بحدود واضحة مكانياً بشرياً وزمناً، وهي ضرورية في الدراسة الميداني تحيله وتوجهه ارتباطاً بإشكالية الدراسة كما تخلصه من اختلاط غير علمي سواء مكاناً أو زماناً، فتحدد بذلك تصنيفاً يرتبط بالاختصاص ومشكلة الدراسة. ولاهتمام المشتغلين في الدراسة الاجتماعي بأهمية حدود الدراسة، أكد هؤلاء على ثلاثة مجالات رئيسية هي المجال الجغرافي أو المكاني، المجال البشري ثم المجال الزمني.

## 1.1 المجال المكاني والجغرافي:

يقصد بالمجال الجغرافي عادة النطاق المكاني لإجراء الدراسة الميداني أي مكان التحقق من الفرضيات للإجابة على الإشكال المطروح. وقد تم إجراء الدراسة الميدانية بمديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بأدرار. وهي مؤسسة عمومية تقع بالحلي الإداري شرق مدينة أدرار، يقابلها من الناحية الغربية حي 20 أوت، ومن الناحية الشرقية أحياء سكنية (60 مسكن، 96 مسكن...)، يحدها من الشمال مديرية الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، ومن الجنوب ديوان الترقية والتسيير العقاري. تم اختيار هذه المديرية نظراً لعدة اعتبارات أهمها:

- تتوفر في هذه المؤسسة كل الخصائص والمتطلبات التنظيمية المتماشية مع أبعاد ومؤشرات الدراسة، ولهذا فهي تشكل مجالاً نموذجياً لأجرائها.

- كون الباحثة أحد الأفراد العاملين بهذه المؤسسة. وهذا ما سهل عملية التواصل مع المبحوثين والحصول على المعلومات اللازمة.
- كذلك تواجدها بهذه المؤسسة ساعدنا في الحصول على العديد من المعلومات الخاصة بالعمال وسير العمل بالاعتماد على الملاحظة بالمشاركة.
- هذه المؤسسة عرفت عدة تغيرات سواء متعلق بإعادة هيكلتها أو من حيث القادة الذين قاموا بتسييرها والذين تراوح أسلوبهم في التسيير بين التطرف في اليمين أو التطرف في الشدة. مما انعكس على القيم والفعل التنظيمي للعمال في هذه المؤسسة.

### لمحة عن المؤسسة:

هي عبارة عن مرفق عام ذو طابع إداري \_ جهاز عدم التركيز الإداري \_ يخضع موظفوها لقانون الوظيف العمومي<sup>(1)</sup> أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03 - 233 المؤرخ في 24 جوان 2003 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، حيث نصت المادة الأولى منه على إنشاء مديرية ولاتية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال تدعى المديرية الولائية.<sup>(2)</sup>

انبثقت المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال عن جملة الإصلاحات التي طرأت على قطاع البريد والمواصلات بموجب القانون 2000 . 03 المؤرخ في 05 أوت 2000 المنظم للقواعد العامة لقطاع البريد والمواصلات، باعتبارها امتداد لدور الوزارة على المستوى المحلي بالتنسيق مع مؤسستي "بريد الجزائر واتصالات الجزائر"، من أجل النهوض بالولاية في مجال البريد والاتصالات على حد سواء.

\* لقد قام بتسييرها قبل المدير الحالي مدير عرف بأسلوبه المنفتح في التسيير فهو لا يحاسب أي عامل على الحضور للعمل ولا يعتمد على تقسيم العمل بين العمال وإنما يعمل مع مجموعة فقط. فهذا المدير بالنسبة للعمال مدير جيد وهم يترحمون على الأيام التي كان يسير فيها المؤسسة، فكلما شدد المدير الحالي في الإجراءات المتعلقة بالانضباط يقول أحدهم " الله يرحم أيامات الحاج قادة".

أما المدير الحالي فهو غير محبوب وغير مرغوب فيه لأنه معروف بصرامته في التسيير خاصة ما يتعلق بانضباط العمال فهو يحاسب العمال بالساعات عن الحضور ويخصم من رواتبهم وأحياناً يفاجئهم بزيارة مكاتبتهم، كل هذه الأفعال لم تروق للعمال، مما جعلهم ينفرون منه ويتساءلون متى يتقاعد؟  
(1) الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

(2) المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 03 - 233 المؤرخ في 24 يونيو 2003 المتضمن إنشاء المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال ويحدد تنظيمها، الجريدة الرسمية، العدد 39، المؤرخة في 29 يونيو 2003.

يسير المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال مدير معين بمرسوم رئاسي بعد اقتراح من الوزير الوصي، إلى جانب المدير هناك لجنّتين تهتمان ببعض الجوانب الخاصة بالمسار المهني للموظفين وهما: (1)

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء : تتكون من: المدير الولائي رئيساً، ممثلي الإدارة، ممثلي الموظفين المنتخبين. تجتمع هذه اللجنة من أجل الترسيم، الترقية، التأديب. وهذا في عهدة مدتها ثلاث سنوات.
- اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين.

### الهيكل التنظيمي للمؤسسة

يتكون الهيكل التنظيمي للمديرية من أربع مصالح وتضم كل واحدة منها مجموعة من المكاتب هي كما يلي: (2)

- مصلحة الإدارة والوسائل: وتضم مكتب المستخدمين ومكتب الميزانية والوسائل، وهذا الأخير ينقسم إلى مكتب خاص بالأجور ومكتب خاص بالميزانية ومتابعة المشاريع.
- مصلحة البريد: وتضم مكتب الدراسات والإحصائيات ومراقبة المصالح المالية البريدية بالإضافة إلى مكتب تطوير الشبكة البريدية والمالية البريدية.
- مصلحة مجتمع المعلومات: وتضم مكتب تنشيط مجتمع المعلومات ومكتب ترقية مجتمع المعلومات.
- مصلحة تكنولوجيات الإعلام والاتصال: وتضم مكتب تطوير المنشآت الأساسية للإعلام والاتصال، بالإضافة إلى مكتب الدراسات والإحصائيات والمراقبة وترقية تكنولوجيات الإعلام والاتصال. (أنظر الملحق رقم 01)

مهام المديرية الولائية: تتولى مديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال المهام التالية: (3)

(1) هذه المعلومات تم الحصول عليها عن طريق مقابلة مع السيد كنيذ عبد الرحمان، رئيس مصلحة الإدارة والوسائل بالمؤسسة. بتاريخ 2016/02/25 الساعة 14:30.

(2) المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12.15 المؤرخ في 09 يناير 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03.233، السابق الذكر، الجريدة الرسمية، العدد 06 المؤرخة في 12 فبراير 2012، ص 36.

(3) المادة 02 من نفس المرسوم التنفيذي.

\*السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال.

\* التأكد من السير العادي لشبكة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، والسهر على شروط دوامها واستمراريتها وأمنها وكذلك احترام المقاييس المقررة في هذا المجال.

\*السهر على تقديم الخدمة العامة للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وفق الترتيبات القانونية والتنظيمية.

\*السهر على التأدية الحسنة للخدمة العمومية وتنسيق استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال وكذا تطوير الإدارة الالكترونية والخدمات على الخط.

\*قيام أعوانها المؤهلين قانونا بإجراء المراقبة والتفتيش وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها في هذا المجال.

\*تحديد المناطق غير الموصولة أو الضعيفة الوصل بشبكات البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية. وإبداء الرأي في برامج بناء واقتناء مكاتب بريدية جديدة وهياكل المواصلات السلكية واللاسلكية الجديدة بهدف ضمان أحسن تغطية على إقليم الولاية.

\*القيام بدراسات السوق في إطار تطوير شبكات البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال.

\*المشاركة في إعداد المخططات والدراسات وتنفيذ برامج التنمية المسجلة في المساهمات النهائية وتقديم النتائج النهائية.

\*السهر بانتظام على إجراء تدريبات تجريبية من طرف ومتعملي القطاع على نشر مخطط النجدة وتنفيذ المخططات الاستعجالية والأمنية المكيفة مع المخاطر الكبرى.

\*التنسيق مع السلطات المختصة لاستعمال شبكات المواصلات السلكية واللاسلكية والإعلام والاتصال لأغراض الدفاع الوطني.

\* جمع المعطيات الإحصائية حول البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال وتحليلها لاسيما لدى المصالح الخارجية التابعة للقطاعات الأخرى ومتعاملي البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وموفري خدمات الانترنت ومتعاملي الخدمات المستعملة التقنيات السمعية البصرية.

\* معالجة الشكاوى الموجهة إليها بالتنسيق مع المسؤولين المحليين للمتعاملين.

## 2.1 مجتمع الدراسة :

من المعروف منهجيا أن لكل دراسة مجتمع بحث وهو يعبر عن كل مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء التي تكون موضوع مشكلة الدراسة.

بلغ عدد الموظفين بمؤسسة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بادرار 67 موظف مقسمون كما يلي:

- عدد الإطارات 23 إطار يمثلون نسبة 34.23% من عمال المؤسسة.
- أعوان التحكم 17 عون يمثلون نسبة 25.37% من عمال المؤسسة.
- أعوان التنفيذ 16 عون يمثلون نسبة 23.88% من عمال المؤسسة. منهم 10 أعوان متعاقدين.
- أعوان في إطار الإدماج المهني 11 عامل يمثلون نسبة 16.41% من عمال المؤسسة.

ويتكون مجتمع دراستنا من جميع الأفراد العاملين الذين ينطبق عليهم موضوع الدراسة، ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة من العاملين بالمديرية فقد تم الاعتماد على طريقة المسح الشامل، حيث تم حصر جميع العاملين من مختلف الفئات السوسيو مهنية بالمؤسسة والبالغ عددهم (67) موظف إلا أن عملية يبين توزيع الاستثمارات تمت على (55) عامل فقط. حيث تم استثناء الباحثة والموظفين في إطار عقود الإدماج المهني وعقود ماقبل التشغيل.

وبعد توزيع الاستثمارات وجمعها تحصلنا على (52) استمارة فقط. وبالتالي فعينتنا تتمثل في 52 مفردة فقط.

## 3.1 المجال الزمني :

حددت الفترة التي تم فيها إنجاز هذه الدراسة من بداية شهر مارس 2015 إلى نهاية شهر مارس 2016 وقسمنا مراحل هذه الدراسة إلى:

## المرحلة الأولى: إعداد التصور المنهجي والإطار النظري للدراسة

امتدت هذه المرحلة من شهر مارس 2015 إلى نهاية نوفمبر من نفس السنة. تم في هذه المرحلة محاولة مناقشة موضوعنا مع بعض الأساتذة لمحاولة استيعاب أبعاد الموضوع وآليات دراسته ولكسب المقدرة على التحكم فيه، بعد ذلك تم جمع المعلومات من الكتب والمجلات والدوريات التي لها علاقة بموضوع الدراسة ومناقشتها وتلخيصها.

## المرحلة الثانية: إعداد أدوات جمع البيانات

تمتد هذه المرحلة من ديسمبر 2015 إلى فيفري 2016 وهي مقسمة إلى:  
أ/الإعداد التمهيدي للأداتين: وفيها تم إعداد محاور دليل الملاحظة بالمشاركة وبناء أداة الاستمارة، ثم عرض الاستمارة على مجموعة من الخبراء قصد تحكيمها.  
بعد ذلك تم إجراء الاختبار القبلي للاستمارة، فبعد ما أعدنا الاستمارة التمهيدي قمنا باختبارها على مجموعة من العمال تم اختيارهم بشكل عشوائي من أجل التأكد من العناصر التالية:  
-صدق البيانات وثباتها.

-مدى قابلية الأسئلة للفهم ومدى استجابة المبحوثين لها.

-التأكد من وجود الانسجام بين الأسئلة بما يخدم الفرضيات. وعلى ضوء هذه الاختبارات قمنا بإجراء عدة تغييرات على هذه الاستمارة التمهيدي شملت النقاط التالية:

-شكل الأسئلة بحيث تم تبسيطها إلى أقصى ما يمكن ووضع إجابات بديلة لها محددة ومضبوطة.  
-التقليص من عدد الأسئلة بحيث كانت الاستمارة التمهيدي تتضمن أكثر من أربعون سؤالاً في ست (06) صفحات كاملة.

-تحسين الشكل الخارجي لهذه الاستمارة حتى تكون مقبولة ومحفزة.

## ب/جمع البيانات من المبحوثين

بعد تصحيح الاستمارة تم توزيعها على المبحوثين البالغ عددهم (55مبحوث) بهدف الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة. وقد استغرق توزيع الاستمارة على أفراد مجتمع الدراسة وجمعها مدة 20 يوماً.

### المرحلة الثالثة: تحليل وتفسير البيانات

تمتد هذه المرحلة من فيفري إلى نهاية مارس تم فيها تفرغ البيانات باستعمال البرنامج الاجتماعي للحزم الإحصائية. حيث تم معالجة بيانات الدراسة وفقا لبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بهدف الحصول على النسب المئوية والجداول التكرارية. بعد ذلك تم تحليل وتفسير البيانات للوصول إلى النتائج للإجابة على فرضيات الدراسة.

**2. منهج الدراسة:** من المعروف أن المنهج هو المسلك أو السبيل الموصل إلى الحقيقة، وهو نسق من القواعد الواضحة والإجراءات التي يستند عليها الباحث في سبيل الوصول إلى نتائج علمية.

ولا شك أن تعدد البحوث الاجتماعية يستدعي تعدد المناهج المستخدمة، هذا التعدد والتنوع مرتبط بضوابط منهجية إذ الاختيار المنهجي لا يخضع للصدفة أو الأهواء العارضة، ولذلك فقد كان لموضوع هذه الدراسة والموسوم بـ"تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي" وبحسب الأهداف المتوخاة من البحث والمتمثلة في اكتشاف القيم الاجتماعية ووصف علاقتها بالأفعال التنظيمية المختلفة. فإنه تم استخدام المنهج الوصفي والذي « يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها وتوصيف العلاقات القائمة بينها». (1)

وبما أن هذا المنهج يقوم على أساس الكشف عن أوصاف دقيقة للظواهر من خلال تحديد علاقتها بغيرها، وعلى أساس هذه العلاقات يمكن التحكم في الظواهر.

### 3. أدوات جمع البيانات

إن انتقاء الأداة أو التقنية الملائمة لا يتم حسب إرادة الباحث، فطبيعة الموضوع وطبيعة التساؤلات والفروض التي يطرحها والبيانات المراد الحصول عليها هي التي تفرض عليه ذلك نظرا لتعقيد السلوك الإنساني وتشابكه وصعوبة فهم متغيراته، قد يستخدم الباحث أكثر من أداة لجمع المعومات والبيانات التي تخص بحثه قصد تحقيق نوع من الدقة العلمية، وبناء على ذلك فإن الأدوات التي تم استخدامها في بحثنا هذا هي: الملاحظة بالمشاركة والاستمارة.

(1) خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008، ص44

**1.3 الملاحظة بالمشاركة:** تعد أداة الملاحظة بالمشاركة من بين التقنيات التي تتيح للباحث فرصة الاندماج في مجتمع بحثه " إذ هي حالة يشارك فيها الملاحظ في حياة الأشخاص الموجودين تحت الملاحظة".<sup>(1)</sup> وعلى العموم قد تم استخدام هذه الأداة لمعايشة ظروف العمال وطرق العمل، حيث تلخصت محاور الملاحظة فيما يلي:

- دخول وانصراف العمال.
- تفاعل العمال داخل المؤسسة.
- الألفاظ المستعملة.
- انشغالات العمال.
- احترام العمال لإجراءات العمل.
- تعاطي العمال مع مشاكل العمل.

وهذه المحاور للملاحظة قد تم تنظيمها في إطار منهجي ضمن شبكة الملاحظة بالمشاركة\* والذي يعرفه موريس أنجرس بأنه " أداة لتسجيل المشاهدات المتعلقة بالظواهر التي تظهر ذات فائدة بالنسبة لمشكلة الدراسة... لأنه

من غير المعقول أن نذهب إلى ميدان الدراسة دون أن نكون قد حضرنا أنفسنا مسبقا حول ماذا ستكون ملاحظتنا"<sup>(2)</sup>.

إذن هذا الدليل سيمكننا من تنظيم عملية الملاحظة وجعلها هادفة وغير عشوائية، لأنه يمنع الباحث من الزيف عن موضوع بحثه وعن المشاهدات الهامة التي من شأنها تقديم تفسير لتساؤلاته. وهذه التقنية جاءت مدعمة لتقنية الاستمارة.

**2.3 الاستمارة:** تعتبر أداة الاستمارة من بين التقنيات الأكثر استعمالا في الدراسة العلمي السوسولوجي نظرا لمقدرتها على توفير أكبر قدر من البيانات، وتعرف الاستمارة بأنها "أداة من شأنها جمع جملة من المعلومات بأخذ

(1) Loubet Del Bayle, Jean Louis, **Introduction aux méthodes des sciences sociale**, Toulouse, Privat, 1986 , P234.

\*أنظر شبكة الملاحظة بالمشاركة في ملاحق الدراسة(ملحق رقم 02).

(2) موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر، 2006، ص234.

سلسلة من الأسئلة والبيانات المعدة مسبقاً، حيث توضع بطريقة موحدة الهدف، ثم توجه إلى عينة من الأفراد، وفي النهاية هي تمكننا من إعداد روابط إحصائية تفسر ممارستهم واتجاهاتهم وآرائهم انطلاقاً من وضعيتهم في المجال الاجتماعي.<sup>(1)</sup>

وقد تمّيين توزيع (55) استمارة حسب عناصر مجتمع الدراسة، إلا أننا تمكنا من استرجاع (52) استمارة فقط.

وتم بناء الاستمارة من خلال الاطلاع على التراث النظري حول الموضوع وملاحظة الميدان. وبعد تصميم التقنية الأولية من الاستمارة تم عرضها على المشرف الذي قدم ملاحظات حولها وبعد تصحيحها تم عرضها للتحكيم\* من طرف مجموعة من الخبراء وهذا للتأكد من صدق الأداة. وقد تم تقسيم الاستمارة إلى ثلاث محاور موجهة كالتالي :

**المحور الأول:** متعلق بالخصائص الشخصية والسوسيوثقافية للعمال ويشمل (17) سؤال متعلق بالخصائص الشخصية للمبحوث وأصله الاجتماعي، بالإضافة إلى المستوى الثقافي والمهني.

**المحور الثاني:** يضم (17 سؤال) وينقسم إلى فرعين:

يضم الفرع الأول من المحور أسئلة تتعلق ببيانات حول القيم والانضباط في العمل في المؤسسة مجال الدراسة، ويشمل (07) أسئلة. في حين يضم الفرع الثاني بيانات متعلقة بالقيم والعلاقات المهنية، ويشمل (10) أسئلة.

**المحور الثالث:** فيه بيانات متعلقة بإجراءات العمل والطرق التي يتبعها العمال لحل مشاكلهم المهنية في المؤسسة محل الدراسة. ويضم (09) أسئلة.

بعد الإعداد النهائي للاستمارة تم ملؤها عن طريق الاستمارة بالمقابلة وهذا بهدف تحديد طبقة (عرق) المبحوث، نظراً لحساسية هذا الموضوع بمجتمعنا المحلي (ادرار)، وتجنباً للإحراج الذي قد يتعرض له المبحوث ومن تم التردد في الإجابة عن هذا السؤال. (أنظر ملحق رقم 04).

(1) E.Savaers, *méthodes des science sociales*, Edition ellipses, Paris, 2006 ,p37.

\* أنظر الملحق رقم (03).

## 4. أساليب المعالجة الإحصائية

تمت معالجة البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق الاستمارة وفقاً لبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS\* وهو "برنامج تحليل إحصائي يستعمل لإدخال البيانات وإجراء حسابات إحصائية عليها واستخراج رسومات بيانية إحصائية مستعملاً قوائم حوار لتنجز جميع خطوات العمل إلى أن يتم استخراج النتائج المرجوة"<sup>(11)</sup>. إذ ساعدنا على حساب كل نسب الجداول المعتمدة في الدراسة في وقت وجيز، بالإضافة إلى الدقة التي يتم بلوغها من التفريغ الآلي. وهذا بعد الترميز لكل سؤال من أسئلة الاستمارة، وترقيمها من (1 إلى 52) لكي يسهل الرجوع إليها عند الحاجة، بعد ذلك تم إدراجها في الحاسوب وأصبحت جاهزة لإجراء العمليات الحسابية.

وقد تم استخدام هذا البرنامج لحساب التكرارات (fi) والنسب المئوية (%) بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون (cp)\*\* لا يجاد العلاقات بين المتغيرات. (أنظر الملحق 05).

## ثانياً: الخصائص الشخصية والسوسيو ثقافية لمجتمع الدراسة

حسب رونو سان سوليو R.Sainsaulieu أن ثقافة المؤسسة هي محصلة تفاعل ثلاثة عوامل رئيسية وهي "الثقافة السابقة للعامل والتي تكون لها علاقة بجنسه انتمائه الاجتماعي (ريفى، حضرى) مهنته السابقة، خبرته في

(1) رانيا عثمان المشاركة، برنامج التحليل الإحصائي، مكتبة الراتب العلمية، عمان - الأردن، 1999، ص 11.

\*\* معامل الارتباط بيرسون يساوي:

مجموع انحراف الظاهرة الأولى عن متوسطها انحراف الظاهرة الثانية عن متوسطها

الجذر التربيعي لمجموع (انحراف الظاهرة الأولى عن متوسطه)<sup>2</sup> \* (انحراف الظاهرة الثانية عن متوسطها)<sup>2</sup>

أي  $Cp = \frac{\sum (dx*dy)}{\sqrt{\sum (dx^2 * dy^2)}}$  حيث تساوي قيمة معامل الارتباط من (-1) إلى (+1) وتحدد العلاقة كالاتي : إذا كان معامل الارتباط

يساوي (+1) فالعلاقة موجبة تامة. إذا كان معامل الارتباط يساوي (-1) فالعلاقة سالبة تامة. إذا كان معامل الارتباط يساوي (0) فالعلاقة منعدمة.

مجال العمل المنظم إلى غير ذلك من العوامل الشخصية الأخرى. ثم الوضعية المهنية للعامل داخل المؤسسة بكل أبعادها وعلاقات السلطة والتبعية التي تحكمه<sup>(1)</sup>.

من هذا المنطلق إن التعرف على بعض الخصائص التي تميز أفراد مجتمع الدراسة شيء ضروري وجوهري لأنها تشكل أحد الروافد المتفاعلة التي تعطي لنا في نهاية المطاف الإطار المرجعي لسلوكاته وأفعاله داخل المؤسسة، والمتغيرات التي تحدد لنا الخلفية الاجتماعية لأفراد العينة كانت موضوع الأسئلة التي تضمنتها الاستمارة والمتغيرات التي قمنا باختيارها تتمثل فيما يلي:

- الخصائص الشخصية.
- الأصل الاجتماعي.
- المستوى الثقافي.
- المستوى المهني.

1. الخصائص الشخصية: تتضمن الخصائص الشخصية في هذه الدراسة الجنس، السن والحالة العائلية

لأفراد مجتمع الدراسة.

أ/توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم (03) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
75.0	39	ذكر
25.0	13	أنثى
100.0	52	المجموع

(1) نقلا عن محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، مرجع سابق، ص 232.

يوضح الجدول والرسم البياني رقم (01) أن أغلب عمال المؤسسة مجال الدراسة من الذكور حيث بلغت نسبتهم 75%، أما الإناث فبلغت نسبتهم 25%، ويرجع هذا التفاوت بين الجنسين إلى طبيعة نشاط المؤسسة والذي يتطلب تخصصات علمية (الإعلام الآلي، الإحصاء، الإلكترونيك...) والتي تلقى إقبال من الذكور أكثر من الإناث.

ويمكن تفسير سبب إقبال الذكور على هذه التخصصات دون غيرهم من الإناث هو أن هذه الأخيرة حديثة التواجد في جامعاتنا ومعاهدنا بالمجتمع المحلي، حيث نجد لوقت قريب كان يتطلب التكوين في هذه التخصصات الانتقال إلى أحد الولايات الشمالية، وبما أن مجتمعنا الأدراري يعرف عليه بأنه مجتمع محافظ إلى حد ما فإن الإناث كانت تمنع من السفر للإقامة في أحد الولايات لتلقي التعليم بأحد هذه التخصصات

. بخلاف الذكور . بل تكتفي باختيار أحد التخصصات المتواجدة بمعاهد التكوين المتواجدة بالولاية. وبهذا نعتقد أن نسبة الذكور مرتفعة مقارنة بنسبة الإناث بهذه المؤسسة نظرا لنوعية التخصصات التي تتطلبها الوظائف للقيام بالدور الموكل أليها.

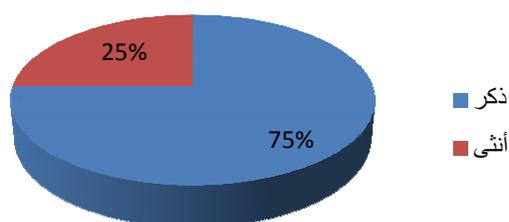
ب/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن:

جدول رقم (04) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة

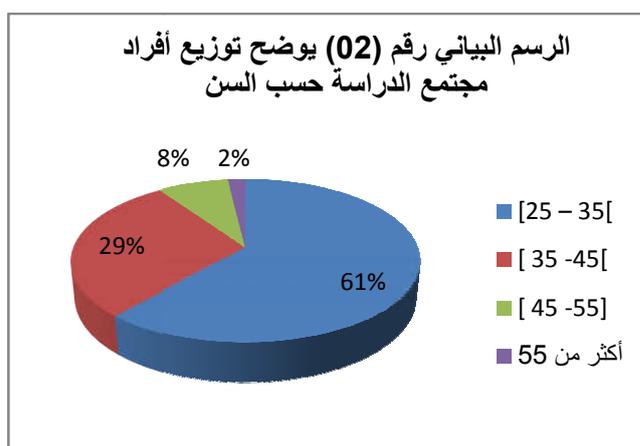
حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	السن
61.5	32	[35 – 25]
28.8	15	[45– 35 ]
7.7	4	[55– 45 ]
1.9	1	أكثر من 55
100.0	52	المجموع

الرسم البياني رقم (01) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس



يوضح الجدول والرسم البياني رقم (02) أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة من الشباب بنسبة عالية حيث نجد أن 61.5% منهم تتراوح أعمارهم بين 25 وأقل من 35 سنة، و28.8% أعمارهم بين 35 وأقل من 45 سنة. وبهذا نجد أن نسبة الشباب في المؤسسة مجال الدراسة تصل إلى حدود 90%. وهي نسبة عالية إذا ما قرناها مع عنصر الكهول الذي يتوزع على الفئتين الأخيرة حيث بلغت نسبتهم 9.9%. هذه الأرقام والنسب نجدها متوافقة إلى حد بعيد مع الخصائص الديموغرافية للمجتمع الجزائري الذي يغلب عليه عنصر الشباب، بحيث قدرت نسبة الفئة السكانية في سن النشاط الاقتصادي (15-59 سنة) بـ 63.1% حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) في سنة 2014.



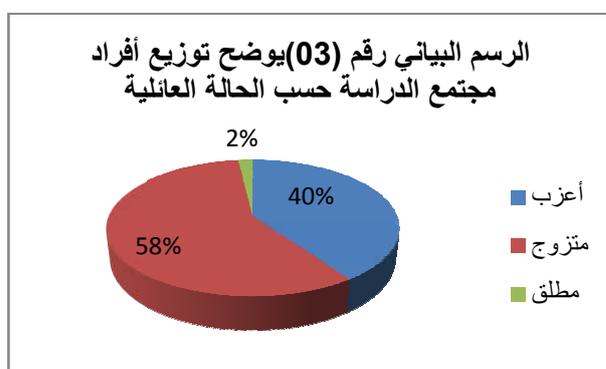
ج/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (05) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	% النسبة المئوية
أعزب	21	40.4
متزوج	30	57.7
مطلق	1	1.9
المجموع	52	100.0

يتضح من الجدول والرسم البياني رقم (03) أن نسبة المتزوجين من أفراد العينة بلغت 57.7%، وهذا يدل على وضع اجتماعي يمنح لصاحبه الاستقرار العائلي ورسوخ القيم الاجتماعية.

أما نسبة العزاب فهي 40.4% ورغم أنها لا تشكل التوجه العام لمجتمع الدراسة إلا أنها مرتفعة وهذا يوحي بوجود معطيات سوسيو اقتصادية مهمة حيث أن عزوف الشباب عن الزواج المبكر مرتبط بالوضع الاقتصادي والمهني للأفراد، وخاصة إذا ما رجعنا إلى التوزيع مجتمع الدراسة حسب جدول السابق الذي يبين سن أفراد مجتمع الدراسة، حيث نجد أن أدنى سن هو 25 سنة، ولهذا فإن عمل الأفراد في هذه المؤسسة لا يحفزهم على الزواج.



2. الأصل الاجتماعي: يتضمن الأصل الاجتماعي في هذه الدراسة العديد من المتغيرات أهمها طبيعة

اسر المبحوثين، عدد أفراد الأسرة، الطبقات الاجتماعية للمبحوثين ومكان نشأتهم.

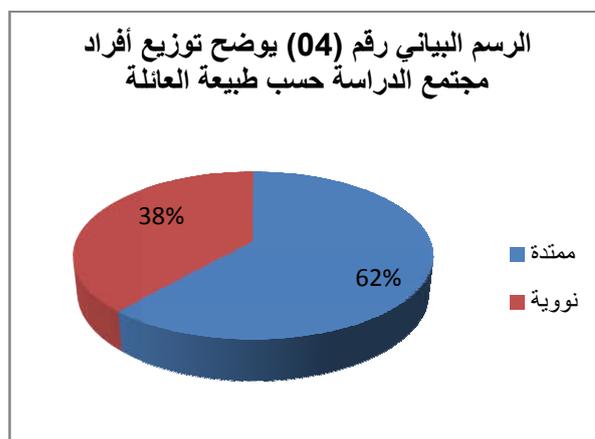
أ/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة الأسرة

جدول رقم (06) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة الأسرة

طبيعة الأسرة	التكرار	% النسبة المئوية
ممتدة	32	61.5
نووية	20	38.5
المجموع	52	100.0

يوضح الجدول والرسم البياني رقم(04) نوع الأسرة التي ينتمي إليها أفراد مجتمع الدراسة سواء المتزوجين منهم أم العزاب، حيث نجد أن نسبة 61.5% من الأفراد ينتمون لأسر ممتدة، ويرجع هذا إلى عوامل سوسيو ثقافية في الغالب إذ نجد المجتمع يستهجن الأبناء الذين يتخلون عن عائلتهم الكبيرة، خصوصا إذا كان الوالدين على قيد الحياة، وأحيانا إلى عوامل اقتصادية كتحمل الابن الأكبر لمصاريف العائلة، حيث نجد أن هناك أسر ما تزال تتشبث بقيم التضامن العائلي متمثلة في التكافل بين أفراد العائلة، فعلاقة الفرد بعائلته تبقى قائمة حتى لو تزوج وكوّن أسرة خاصة به. رغم أنها في كثير من الأحيان تكون رمزية.

إذن برغم التغيير الذي يعرفه المجتمع الأدراري في كثيرا من القيم، نجد الأسرة الممتدة مازالت تحافظ على مكانتها في المجتمع. بالإضافة إلى هذا نجد فئة لا بأس بها من أفراد مجتمع الدراسة تنتمي إلى أسر نووية، حيث بلغت نسبتهم 38.5% وهذا يمكن إرجاعه إلى كون المؤسسة متواجدا في مقر الولاية، وان اغلب العاملين فيها من مناطق بعيدة\* وهذا فرض عليهم الإقامة كأفراد . بالنسبة الغير متزوجين . أو مع أسرهم الصغيرة جانب المؤسسة أو في مناطق قريبة منها. ومن هنا يمكن القول بان العمل في المؤسسة محل الدراسة ساهم في إحداث القطيعة بين العمال وأسرهم إلى حد ما. ومن ثم القضاء على النظام الأسري القائم على العائلة الممتدة.



\* اغلب العاملين بمديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال من مناطق تبعد عنها ب: 250 كلم (أولف)، 70 كلم (زاوية كنته)، 150 كلم (رقان)، 130 كلم (اوقروت)، 200 كلم (تيميمون).

## ب/توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الطبقات الاجتماعية(الأصل العرقي)\*

## جدول رقم(07)يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الطبقات الاجتماعية

النسبة المئوية%	التكرار	الطبقات الاجتماعية
19.2	10	الشرفاء(الشرفي) والمرابطين
57.7	30	الأحرار
23.1	12	الحراثين(الحراطين)
100.0	52	المجموع

يبين الجدول والرسم البياني رقم(05) أن 57.7% من المبحوثين من الأحرار وهم يشكلون الاتجاه العام، ونجد 23.1% من الحراثين، ثم 19.2% من الشرفاء والمرابطين.

## \* التركيبة البشرية للمجتمع الأدراري من حيث الأصل العرقي:

- الشرفاء والمرابطين: الشرفاء معظمهم جاءوا من سحلماسة وتافيلانت يعرفون بنسبهم الشريف أي من آل البيت، يتميز الذكر منهم حسب لغة المنطقة بلفظ "مولاي"، ولفظة "لالة" بالنسبة للأنثى، يحظون باحترام من بقية الفئات الأخرى. أما المرابطين فهم ينتمون إلى جد مرابط أي متصوف، وجاء لفظ مرابط من ربط أي توقف وأقام بالمكان والتعبد فيه.
  - العامة: أي الأحرار من غير الشرفاء، وهم إما عرب أو بربر وهم دخلاء قد يكون لهم جد مشترك، لكن لا يتعدى جيل أو ثلاثة أجيال لهم بشرة بيضاء.
  - الحراطين: وهم أيضا فئة دخيلة جيء بهم كعبيد من الدول الإفريقية المجاورة، حينها كانت تكثر تجارة العبيد، وهم أناس لهم بشرة سوداء = ويتصفون بصفات مورفولوجية خاصة متميزة عن الآخرين من الشرفاء والمرابطين والعرب.
- كما يذهب البعض ان اشتقاق الكلمة من "الحر الثاني". ويرى البعض أصل الكلمة بربري وهو "أحرطان" ومعناها هجين. للمزيد حول هذا الموضوع أنظر: الصديق حاج أحمد، "التاريخ الثقافي لأقليم توات"، ط02، منشورات الحبر، الجزائر، 2011.

\*مجيد أظوى "دراسة معمقة لولاية أدرار"، أنظر الموقع: <http://www.hadaik.com/vb/showthread>

بهذا يكون كل من الأشراف والمرابطين في قمة الهرم الاجتماعي الأدراري محاطين بنوع من التبجيل في مجمل الممارسات الاجتماعية. أما الأحرار فهم يشكلون طبقة تقع في وسط السلم الهرمي الاجتماعي، في حين نجد الحراطين في أسفل هذا الهرم. الشرفي، حوار، الحراطين: هي الألفاظ التي يستعملها المجتمع المحلي.

ويشكل هذا التقسيم في المجتمع الأدراري طبقات اجتماعية، لكن مفهوم هذه الطبقات يختلف عن المفهوم الماركسي للطبقة القائم على أساس امتلاك وسائل الإنتاج. بل يقوم على أساس عرقي بيولوجي مستمد من قيم المجتمع وأعرافه.

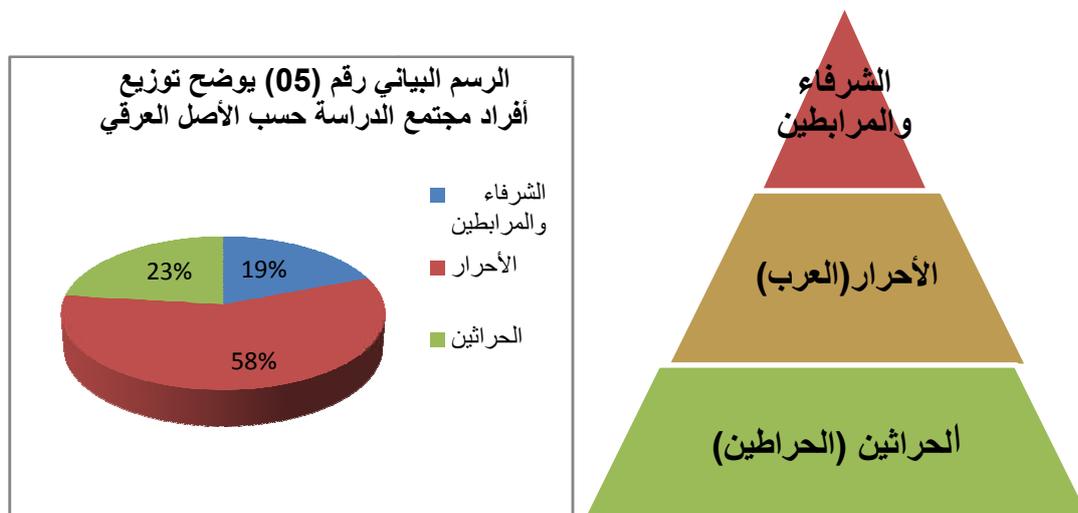
ويعتبر الحديث عن الطبقات في المجتمع الأدراري من المواضيع المسكوت عنها (الطابوهات) \* نظرا لما يثيره من حساسية بين أفراد المجتمع، وما يعبر عنه من قيم تحملها كل فئة عن الأخرى.

انطلاقا من هذا نجد في المؤسسة محل الدراسة سيادة العنصر الحر (العرب)، ثم بعد ذلك نجد عنصر الحرائين تليها نسبة الشرفاء والمرابطين. إن تواجد عنصر الأحرار بنسبة غالبية يخلق نوعا من التوازن في هذه المؤسسة باعتبار هذه الفئة تقع في الوسط التدرج الهرمي للمجتمع (أنظر الشكل 05). بينما نجد تموقع الفئتين الأخرى يخلق بينهما صراع أكثر، باعتبار الشرفاء يمثلون الأسياد والحرائين يمثلون العبيد.

هذه الخصوصية للتركيبية الاجتماعية الأدرارية قد تكون لها مخلفات يخلق مشاكل بين هاته الفئات سنتطرق إليها لاحقا.

\* لقد اعتمدت الباحثة في الإجابة عن هذا السؤال على الملاحظة بالمشاركة وملء الاستمارة عن طريق المقابلة نظرا لمعرفتها المسبقة بأفراد مجتمع البحث.

\*\* تم إعداد هذا التدرج الهرمي بالاعتماد على القراءات حول هذا الموضوع والملاحظة بالمشاركة للباحثة.



الشكل رقم (05) يوضح الطبقات الاجتماعية في المجتمع الأدراري\*\*

ج/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة:

جدول رقم (08) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة

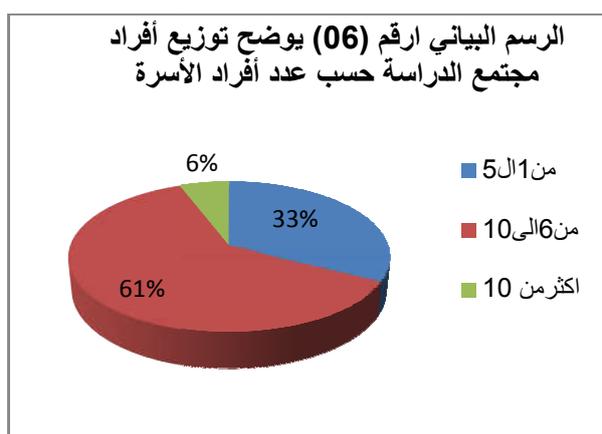
النسبة المئوية %	التكرار	عدد أفراد الأسرة
32.7	17	من 1 إلى 5
61.5	32	من 6 إلى 10
5.8	3	أكثر من 10
100.0	52	المجموع

يوضح الجدول والرسم البياني رقم (06) أن 61.5% من أفراد مجتمع الدراسة يعيشون في أسر يتراوح عدد أفرادها بين (6 و 10) أفراد وهذه نسبة عالية وخاصة إذا ما أضيفت هذه النسبة إلى الفئة المئوية التي يكون فيها عدد الأفراد (10 فما فوق) والتي بلغت 5.8% وهي نسبة تدعم النتائج المتوصل إليها من الجدول رقم (06) السابق

\*\* تم أعداد هذا التدرج الهرمي بالاعتماد على القراءات حول هذا الموضوع والملاحظة بالمشاركة للباحثة.

وتتوافق مع واقع المجتمع. أما نسبة العائلات التي يتواجد فيها عدد أفراد يتراوح ما بين (1 و5) فرد تقدر بـ **32.7%**.

وهي نسبة مهمة توحى لنا بأن حجم الأسرة الجزائرية يسير بالتوازي بين متطلبات المجتمع التقليدي المعتمد على حجم الأسرة الكبير ومتطلبات المجتمع الصناعي الحديث الذي يتطلب وجود أسر نووية وعدد قليل من الأفراد. وبهذا يمكننا القول أن حجم الأسرة الجزائرية يتأثر بعوامل التحول التي يعرفها المجتمع الحديث رغم أنه مازالت تحكم فيه عوامل أخرى أكثر تأثيراً من العوامل الاقتصادية وخاصة العوامل الثقافية والدينية. ويمكن الإشارة كذلك إلى أن المستوى المادي لهذه الأسر متوسط، وهذا ما أكدته نسبة **48.6%** من إجابات المبحوثين، مقابل **11.5%** أكدوا بأن مستواهم المادي الضعيف و **3.8%** فقط بالنسبة للذين مستواهم المادي مرتفع. (أنظر الملحق رقم 06).



د/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة مكان النشأة

جدول رقم (09) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة مكان نشأة المبحوث

النسبة المئوية %	التكرار	البدايل
53.8	28	ريف
46.2	24	مدينة
100.0	52	المجموع

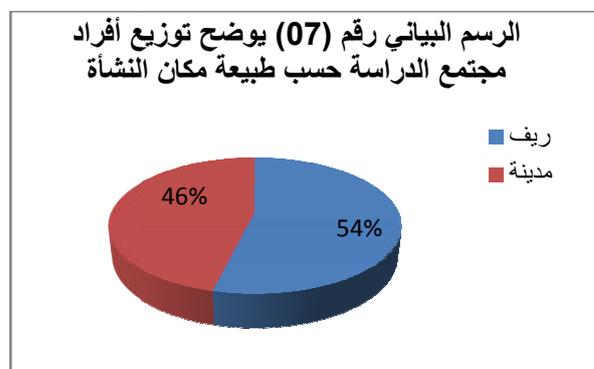
يبين الجدول والرسم البياني رقم(07)مكان نشأة أفراد مجتمع الدراسة وقد اعتمدنا على مكان النشأة باعتباره الوسط الذي يكتسب فيه الفرد نسقه القيمي والذي من خلاله يستطيع الحكم على الأشياء وانتقاء البدائل المتاحة أمامه ومن هنا تتم عملية التطبيع الاجتماعي ويتشكل سلوك الفرد.

ومن خلال التوزيع مجتمع الدراسة حسب جدول أعلاه نجد أن نسبة 53.8% من المبحوثين ذوي منشأ ريفي، في حين نجد نسبة 46.2% ذوي منشأ حضري. هذه المعطيات التي بين أيدينا تدلنا على أن عمالنا نشؤ في الوسط الريفي، وتلقنوا ثقافته ومعاييره، وعندما ينتقل الفرد ليعمل في مؤسسة ما، فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيوثقافية إلى هذه المؤسسة أو ما يسمى بـ"الهبيتوس **Habitus**"\*

وهذا يوضح أيضا القاعدة الثقافية الريفية والتقليدية لغالبية أفراد مجتمع الدراسة. وهي الميزة العامة للعامل الجزائري حسب جمال غريد\* ذلك أن العمال الجزائريين في الغالب ذوو منشأ اجتماعي يغلب على النشاطات المهنية فيه الطابع الفلاحي، لهذا فهي الثقافة السائدة وبالتالي القيم التي يحملها العمال متأثرة بهذا الجانب.

### 3. المستوى الثقافي: يعكس المستوى الثقافي القيم التي يحملها الأفراد ومدى انعكاسها على أفعالهم وتصرفاتهم في

محيط العمل، ويتضمن المستوى الثقافي في هذه الدراسة المستوى التعليمي للمبحوثين وآبائهم.



\* يعني هذا المفهوم وجود عادات مكتسبة اجتماعيا متجذرة في أعماق الوجدان الاجتماعي تعمل على توجيه خيارات الأفراد في أذواقهم ومعاملاتهم، وبصفة عامة تعمل على تشكيل تمثلاتهم.

\* أنظر خصائص العامل الجزائري "تغلب الذهنية الفلاحية عند العمال" الفصل الرابع من هذه الدراسة.

## أ/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم(10)يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
5.8	3	يقرأ ويكتب
5.8	3	ابتدائي
3.8	2	متوسط
40.4	21	ثانوي
44.2	23	جامعي
100.0	52	المجموع

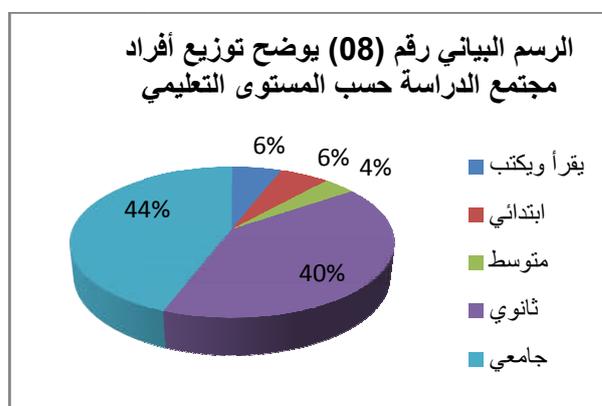
يتضح الجدول والرسم البياني رقم(08) أن نسبة العمال ذوي المستوى التعليمي الجامعي تقدر بـ 44.2% من أفراد مجتمع الدراسة، تليها نسبة 40.4% بالنسبة لذوي التعليم الثانوي، في حين نجد نسبة 5.5% لكل من المستوى الابتدائي، والذين يتقنون القراءة والكتابة.

ويرجع تسجيل ذوي المستوى الجامعي في أعلى نسبة إلى أن الجامعة الجزائرية تخرج سنويا الآلاف من الطلبة الموجهين للحياة العملية في جميع التخصصات هذا من جهة.

كذلك يدل على التطور العلمي والثقافي لشريحة عمال وإطارات المؤسسة الجزائرية وما لذلك من أثر على ثقافة العمل من جهة أخرى. أما فيما يخص المستوى التعليمي لآباء الباحثين فنجد أغلبهم أميين، وأحسن مستوى لهم هو القراءة والكتابة فقط.

حيث سجلنا المستوى التعليمي للآباء بنسبة 48.15% من إجابات الباحثين للذين يقرؤون ويكتبون و 21.2% للآبيين. أما الأمهات فهم أميين بنسبة إجابات 51.9% و 23% للذين يقرآن ويكتبن. (انظر الملحق رقم 06).

هذا الوضع يكون له تأثير على النسق الثقافي للأفراد باعتبار الأسرة أهم المحددات الاجتماعية لاكتساب القيم الاجتماعية وتعد المؤسسة الأولى في تكوين النسق القيمي للفرد.



4. المستوى المهني: يتضمن كل من الفئات المهنية للمبحوثين، الأقدمية في المؤسسة، النشاط الموازي للمبحوثين، ونشاط أسرهم.

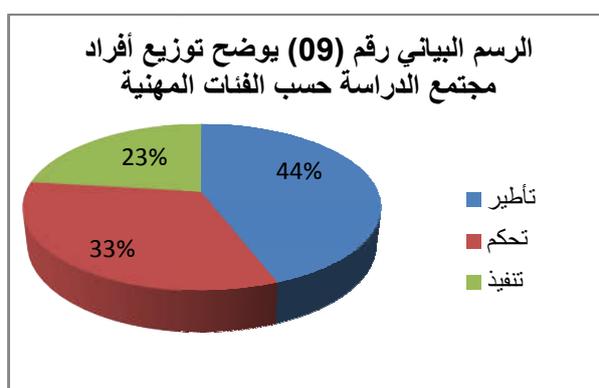
#### أ/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات المهنية

جدول رقم (11) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات المهنية

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات المهنية
44.2	23	إطار
32.7	17	أعوان التحكم
23.1	12	أعوان التنفيذ
100.0	52	المجموع

حسب الجدول والرسم البياني رقم (09) فإن الفئة المهنية الأولى والخاصة بالإطارات التي تعبر عن غالبية عمال المؤسسة والمقدرة نسبتها بـ 44.2% تليها نسبة أعوان التحكم والمقدر بـ 32.7% وفي الأخير التنفيذيين

بنسبة 23.1%. وهذا راجع للنشاط الذي تقوم به المؤسسة القائم على الأعمال الإدارية أكثر مما هو يتطلب الأعمال التنفيذية التي تتطلب الفئة المهنية الأخيرة. كما يعكس هذا الحقيقة التي تشهدها مؤسساتنا على اختلافها سواء كانت مؤسسة إدارية أو مؤسسة إنتاجية، حيث تم ملاحظة اكتظاظ في المكاتب بالإداريين في حين غياب العمال التنفيذيين. وهذا ما لاحظته سعيد شيخي في الدراسات التي قام بها.<sup>(1)</sup>



ب/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقدمية في المؤسسة

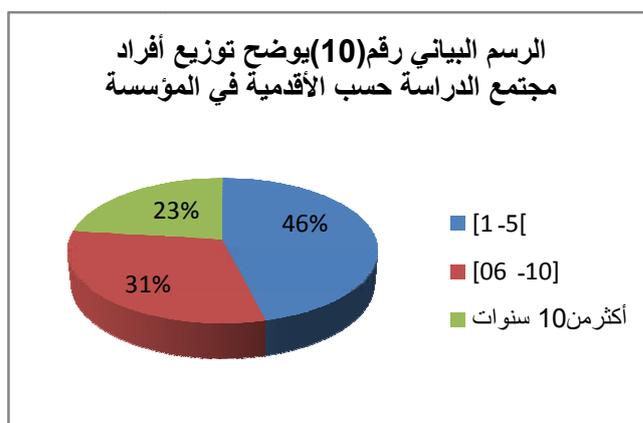
جدول رقم (12) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقدمية في المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	الأقدمية في المؤسسة
46.2	24	]5.1]
30.8	16	[10.06]
23.1	12	أكثر من 10 سنوات
100.0	52	المجموع

يوضح الجدول والرسم البياني رقم (10) أن 46.2% من أفراد مجتمع الدراسة تتراوح مدة خدمتهم في المؤسسة، من سنة واحدة إلى 5 سنوات، وأن 30.8% تتراوح مدة خدمتهم بالمؤسسة مجال الدراسة

<sup>(1)</sup> لاحظ الباحث في دراسته للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية إن المكاتب الإدارية تضم عدد كبير من المهندسين والتقنيين، فهذه الفئة غادرت الورشات ظنا منها أنها أكثر تقديرا واحتراما في المكاتب.

من 06 سنوات إلى 10 سنوات، في حين نجد أن 23.1% من العمال عملوا بالمؤسسة أكثر من 10 سنوات. إن هذه الأرقام المشار إليها تفيد أن أغلبية العمال في المؤسسة لا يتجاوز مدة خدمتهم في المؤسسة 10 سنوات حيث تقدر نسبتهم بـ 77% من مجموع العمال، كذلك تشير النسبة العالية أن العمال حديثي العهد بالمؤسسة لا يملكون خبرة كبيرة في العمل وكذلك في العمل المؤسسي وبالتالي ضعف الثقافة التنظيمية لدى العمال. في مقابل قوة ثقافة وقيم النسق الاجتماعي التي يحملها العمال.



ج/ توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب ممارسة المبحوثين نشاط آخر قبل الالتحاق بالمؤسسة ونوع هذا النشاط:

جدول رقم (13) يبين ممارسة المبحوثين نشاط آخر قبل الالتحاق بالمؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	ممارسة نشاط
69.2	36	نعم
30.8	16	لا
100.0	52	المجموع

جدول رقم (14) يبين نوع النشاط الممارس من طرف المبحوثين الذين أجابوا بـ "نعم"

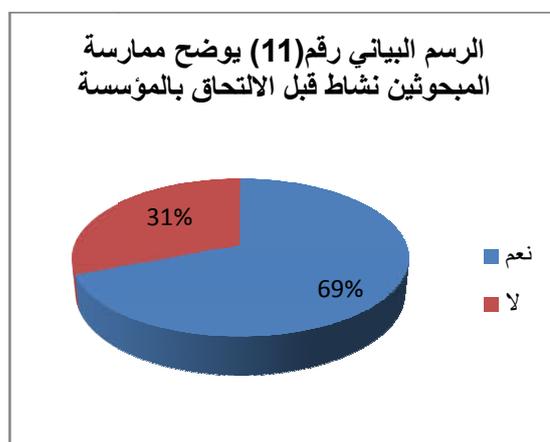
النسبة المئوية %	التكرار	نوع النشاط
30.8	16	بيانات مفقودة*
13.5	7	زراعي
5.8	3	صناعي
21.2	11	تجاري
17.3	9	إداري
11.5	6	تعليمي
100.0	52	المجموع

من خلال الجدول (13) والجدول (14) والرسم البياني رقم (11) نجد أن 69,2% من أفراد مجتمع الدراسة كانوا يعملون في أماكن أخرى قبل الالتحاق بالمؤسسة مجال الدراسة، في حين نجد نصفهم تقريبا 30.8% لم يمارس أي نشاط قبل الالتحاق بالمؤسسة. كما لم يعد عندنا عمالنا مجالا للاختيار بين المهن والمفاضلة بينها، بل أصبح الهاجس الرئيسي هو الحصول على مصدر دخل مالي مهما كانت الأنشطة ومجالاتها (الفلاحة، الصناعة الخدمات...)، فمعظم النشاطات التي كانوا يمارسونها لم تكن في العمل المؤسساتي، إذ نجد 21.2% مارسوا التجارة و 13.5% مارسوا الزراعة. لأن العمل الزراعي لا يعد عملا مثل الأعمال الأخرى فهو يتم في أوقات خارج أوقات العمل. وأن الارتباط الذي يربطهم بهذا العمل ذي الدخل المحدود يجعلهم يعتبرونه عملا ثانويا.

في حين نجد 34.6% من العمال فقط من لهم تقاليد في العمل المؤسساتي سواء كان صناعي أو إداري وتعليمي، وهذه النسبة ضعيفة إذا ما أضفنا للعمال السابقين العمال الذين لم يمارسوا أي نشاط، وبالتالي لم تكن لديهم خلفية قبل الالتحاق بهذه المؤسسة حيث نجد نسبتهم تشكل 65.5% من مجموع العمال.

\* المقصود بها البيانات التي تم فقدانها عند الإجابة بـ "نعم" أو "لا"

فنتائج هذا التوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب جدول جاءت لتدعم نتائج التوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب جدول السابق وتؤكد ما قلناه سابقا حول ضعف أو بالأحرى غياب ثقافة تنظيمية لدى عمال المؤسسة محل الدراسة.



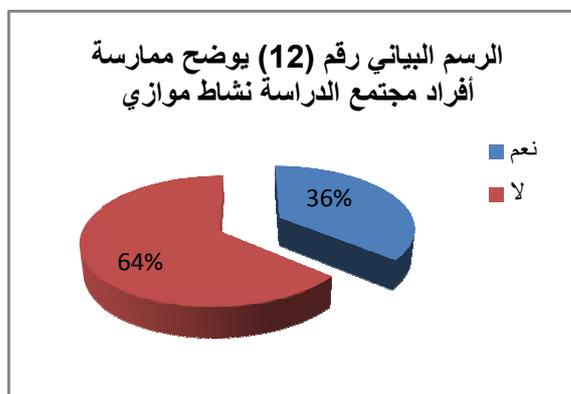
د/مدى ممارسة أفراد مجتمع الدراسة نشاط موازي:

جدول رقم (15) يبين ممارسة أفراد مجتمع الدراسة نشاط موازي

النسبة المئوية %	التكرار	ممارسة نشاط موازي
30.8	16	بيانات مفقودة
25.0	13	نعم
44.2	23	لا
100.0	52	المجموع

يوضح الجدول والرسم البياني رقم (12) أن 44.2% من المبحوثين لا يمارسون أي نشاط موازي للعمل بالمؤسسة، في حين نجد نصف هذه النسبة تقريبا 25% من أفراد مجتمع الدراسة يمارسون نشاطا موازيا للعمل الأصلي في المؤسسة، ويعود سبب ممارسة النشاطات الموازية لدى العمال لعدة عوامل منها أن النشاط الفلاحي يعبر عن ارتباط الأفراد بالأرض ذلك أن هذا النشاط يعتبر نشاط أصلي لأسرة المبحوث ولا يجوز التخلي عنه والتفريط في أرض الأجداد، فيما يرجع البعض الآخر ممارستهم للأنشطة الموازية الأخرى إلى عدم كفاية الأجر.

هناك قناعة عند الباحثين بأن يقوموا بأعمال موازية من أجل تلبية حاجاتهم المتنامية رغم أن قانون الوظيف العمومي في مادته 181 يمنع الجمع بين الوظيفة التي يشغلها الموظف ونشاط مربح آخر. ويعد هذا خطأ مهني من الدرجة الرابعة\*.



رغم أن هذه النسبة ضعيفة إلى أن لها مدلولات كبيرة فهذه الفئة لا يمكنها التوفيق بين تواجدها في المؤسسة وتواجدها في نفس الوقت في النشاط الموازي، وفي هذه الحالة لا نتظر أن يرتبط العامل بالمؤسسة ولا بثقافتها ولا بالدفاع عن مصالحها وأهدافها ما دامت لا تحقق له أهدافه.

هـ / نشاط أسر الباحثين:

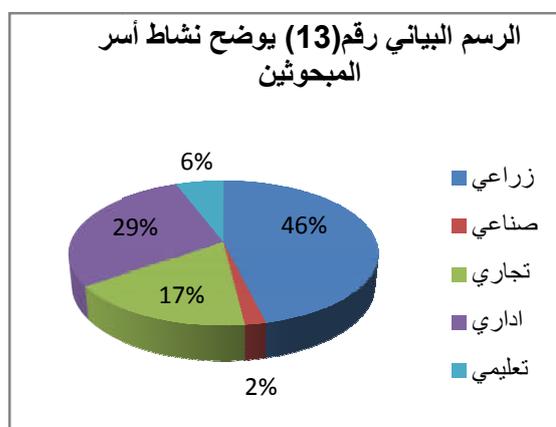
جدول رقم (16) يبين نشاط أسر الباحثين

نشاط الأسرة	التكرار	% النسبة المئوية
زراعي	24	46.2
صناعي	1	1.9
تجاري	9	17.3
إداري	15	28.8
تعليمي	3	5.8
المجموع	52	100.0

\* أنظر الأخطاء المهنية الجسيمة من الدرجة الرابعة في المادة 181 من قانون الوظيفة العامة.

يوضح الجدول والرسم البياني رقم(13)النشاط الذي تمارسه أسرة المبحوث ويتعلق أصلا بمهنة الأب، فنجد من خلال التوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب جدول أن النسبة التي يحتلها النشاط الفلاحي هي الاتجاه العام للتوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجدول بـ **46.2%**. تليها نسبة **28.8%** بالنسبة للنشاط الإداري، و**17.3%** للنشاط التجاري، و**5.8%** و**1.9%** للتعليم والنشاط الصناعي على التوالي.

هذه الميزة (مجتمع زراعي) قد تكون لها مخلفات مهنية وثقافية لدى الفئات الوراثة لهذا الوسط الفلاحي الذي يتميز كنمط حياة قروي قائم على علاقات إجتماعية تقليدية وبسيطة. فاكتماب وتعلم مهنة الفلاحة تتم بطريقة مباشرة ما دام العمل الفلاحي يشترط مشاركة كافة أفراد الأسرة. فعمالنا مثلا عاشوا في تلك الأسر حيث نجد أن أكثر من **46.2%** من المبحوثين صرحوا بأن آباءهم كانوا فلاحين. فهذا الواقع يؤثر على المسار المهني لعمالنا، حيث نجد غالبية المبحوثين ينحدرون من أسر ليس لها تاريخ في العمل بالمؤسسات بنسبة **63.5%**. لهذا فإن طبيعة النشاط الذي مارسته عائلات المبحوثين أما زراعي أو تجاري وهو نشاط في عمومه حر لا يخضع لقواعد الضبط التنظيمي ولا تسود فيه الثقافة التنظيمية الحديثة، وحتى في مجال النشاطات الإدارية فمعظم هذه النشاطات هي نشاطات بسيطة كالحراسة في بعض المؤسسات، أو نشاطات البناء وما يتبعها.



فأفراد مجتمع الدراسة ينحدر معظمهم من أوساط ليس لها ثقافة العمل بالمؤسسة وبالتالي ليس لها دراية بمتطلبات التنظيمات الحديثة من قيم الانضباط والصرامة في تنفيذ المهام.

### استنتاج

بعد تحليل النتائج الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة أمكننا الوصول إلى مجموعة من النتائج يمكن تقديمها من خلال العناصر التالية:

- **الخصائص الشخصية:** يتميز مجتمع الدراسة بطغيان النوع الاجتماعي الذكوري، حيث تتراوح أعمارهم بين 25 و35 سنة، أغلبهم متزوجون ينتمون إلى أسر ممتدة يتراوح عدد أفرادها من 06 إلى 10 أفراد. يتموقع أغلب العمال في وسط السلم الهرمي للتدرج الاجتماعي فأغلبهم من الطبقة الوسطى (الأحرار) كما أن العمال بالمؤسسة محل الدراسة ذوي منشأ ريفي ما يعني سيادة الذهنية الفلاحية.
  - **المستوى الثقافي:** أكثر من 84% من العمال لهم مستوى علمي جيد بين الثانوي والجامعي، في حين أن أباهم أغلبهم أميين إذ نجد أحسن مستوى لهم هو القراءة والكتابة.
  - **المستوى المهني:** أغلب العمال ينتمون إلى فئة التأطير، حديثي العمل بالمؤسسة محل الدراسة لا يمتلكون خبرة كبيرة في العمل مما انعكس على ضعف ثقافتهم التنظيمية.
- أغلبهم مارس مهنة آبائهم مثل الزراعة والتجارة قبل التحاقه بالمؤسسة، فهم ينحدرون من أوساط فلاحية ليس لهم ثقافة العمل بالمؤسسة.

الفصل السادس: القيم الاجتماعية الموجهة لاختيارات

## الفعل التنظيمي

بمديرية البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بادرار

أولاً: التفسير القيمي للعلاقات المهنية والانضباط في العمل.

1. الانضباط في العمل (بين القيم الاجتماعية والقيم

التنظيمية).

2. القيم الاجتماعية و العلاقات المهنية.

ثانياً: رؤية سوسيو تنظيمية لإجراءات العمل والمشاكل المهنية

1. تمثُّل العامل لقيم إجراءات العمل.

2. مواقف العمال اتجاه المشاكل المهنية

الاستنتاجات العامة

أولاً: التفسير القيمي للعلاقات المهنية والانضباط في العمل

إننا نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تفسير الطريقة التي يؤثر بها النسق الإجتماعي المتمثل في القيم الاجتماعية على المؤسسة وتحديد الضوابط والمعايير التي تحكم السلوكات والأفعال داخل هذا النسق.

**1. الانضباط في العمل (بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية):** يعد الانضباط في المؤسسة من الأفعال التنظيمية التي تتطلبها التنظيمات الحديثة لأن تغيب فرد واحد قد يؤدي إلى اضطراب في العمل. والفرق بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة يكمن في نظرة كل منهما للعمل والمواظبة. فيما يلي سنحاول معرفة مدى أهمية هذا الفعل عند الأفراد محل الدراسة ومدى تأثيره بالقيم السائدة في المجتمع.

أ/ أسباب الغياب عن العمل:

جدول رقم (17) يبين أسباب الغياب عن العمل

المجموع	التساهل وعدم الصرامة من الإدارة	التهاون واللامبالاة بالعمل	قضاء حاجات خاصة	زيارة احد الأقراب	أسباب التغيب عن العمل	
					الفئات المهنية	معامل الارتباط بيرسون
23 44.2%	4 7.7%	6 11.5%	12 23.1%	1 1.9%	تأطير	0.212
17 32.7%	3 5.8%	3 5.8%	10 19.2%	1 1.9%	تحكم	
12 23.1%	2 3.8%	8 15.4%	2 3.8%	0 0.0%	تنفيذ	
52 100.0%	9 17.3%	17 32.7%	24 46.2%	2 3.8%	المجموع	

يوضح الجدول انتشار ظاهرة الغياب في المؤسسة مجال الدراسة، وعند البحث عن أسباب هذه الظاهرة توضح أن 46.2% من المبحوثين يشيرون إلى أن سبب غيابهم هو قضاء حاجات خاصة وأسرية كنسوية بعض القضايا الإدارية أو مرافقة أحد الأصدقاء أو القيام ببعض الأعمال العالقة. تؤكدها نسبة بـ 23.1% لدى الإطارات و 19.25% لدى أعوان التحكم.

وفي الوقت الذي نجد قيمة العمل تعتبر أمر أساسي في سلم قيم أي مجتمع بل وفي ثقافته عموماً، تبين النتائج أن قيمة العمل لدى 32.7% من المبحوثين غير مهمة إذ يرجعون سبب غيابهم عن العمل إلى التهاون

واللامبالاة به وتتنوع هذه النسبة 15.4% عند التنفيذيين و 11.5% عند الإطارات، ونجد 17.3% من المبحوثين يرجعونها إلى التساهل وعدم الصرامة من الإدارة.

ويمكن تفسير هذه النسبة 82.7% إذا ما أضفنا لها النسبة الخاصة بزيارة الأقارب بتأثر انضباط العامل في المؤسسة محل الدراسة بالقيم التي يحملونها من المجتمع، فالعامل الجزائري عموما لا يشكل العمل بالنسبة إليه قيمة حضارية ولا يعتبر عنده وسيلة للتقدم والتنمية، وإنما هو مجرد وسيلة للكسب المادي باعتباره يحقق لهم إشباعات بيولوجية. وهذا ما أكدته العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة قيمة العمل عند الفرد الجزائري.<sup>(1)</sup>

فموجهات الفعل لدى أغلب أفراد مجتمع البحث وفي علاقتهم بالانضباط داخل المؤسسة لا تتحكم فيها القيم التنظيمية الخاصة بالمؤسسة، وإنما هناك بدائل وأطر مرجعية أخرى تعزى لعوامل ثقافية متعلقة بالنسق القيمي للعامل.

#### ب/ الأوقات التي تكثر فيها الغيابات

جدول رقم (18) يبين الأوقات التي تكثر فيها الغيابات

المجموع	موسم الحراث والحصاد	موسم ذهاب وعودة الحجاج	موسم حفل الطماطم	موسم الوعدات (الزيارات)	الأوقات التي يكثر فيها غيابات العمال طبيعة الأسرة	
					ممتدة	معامل الارتباط بيرسون
32	7	11	2	12	ممتدة	معامل الارتباط بيرسون 0.974
61.5%	13.5%	21.2%	3.8%	23.1%	نووية	
20	1	1	4	14	المجموع	
38.5%	1.9%	1.9%	7.7%	26.9%		
52	8	12	6	26		
100.0%	15.4%	23.1%	11.5%	50.0%		

<sup>(1)</sup> أنظر في هذا الموضوع دراسات كل من عبد الحفيظ مقدم، بوفلجة غياث، جمال غريد. في هذه الدراسة.

يبين الجدول أن 50% من إجابات المبحوثين تؤكد أن الأوقات التي يكثُر فيها غيابات العمال هي مواسم الودعات أو ما يعرف عندنا محلياً باسم الزيارات<sup>(1)</sup>، تدعمها نسبة 26.9% للأسر النووية و 23.1% للأسر الممتدة، باعتبار الأولى تكون بحاجة للمساعدة بين أفراد العائلة للقيام بهذه المناسبة. ففي هذه المناسبات تعرف المؤسسات عموماً تسبب العمال بشكل كبير وهذا يدل على القيمة الاجتماعية التي يمنحها الأفراد لهذه المناسبات حيث تم ملاحظة أن العامل مستعد للتضحية بأجره من أجل الحضور لهذه المناسبة طيلة هذه الأيام والتي غالباً ما تكون (03 أيام). لهذا يلجأ أغلب العمال إلى التمارض بهدف الحصول على رخصة للغياب. والأكثر من هذا فالعامل لا يلجأ إلى هذه الحيل عندما يكون المعنى بهذه الودعة في منزله، بل حتى إن كانت مقامة عند أحد أقاربه، إذ يرى فيها الأفراد نوعاً من التضامن والتواصل بين العائلة والأقارب.

من هنا يمكن اعتبار أن هذه المناسبات شيء مقدس عند أفراد المجتمع الأدراري فهي تتميز بالأسبقية والأولوية عن مختلف الواجبات المهنية.

كما نجد النصف الآخر 50% من إجابات المبحوثين يتوزع بدرجات متفاوتة على موسم ذهاب وعودة الحجاج، موسم الحرث والحصاد وموسم حفل الطماطم بـ 23.1% و 15.4%، و 11.5% على التوالي.

وهي كلها تشكل قيماً تربط الفرد بمجتمعه. من هنا نجد لقيم المناسبات الاجتماعية الموسمية تأثير في توجيه انضباط العمال في المؤسسة محل الدراسة. وهذا ما يفسره معامل الارتباط بين المتغيرين والذي بلغ 0.974 بإشارته الموجبة القوية توحى بدلالة أن هناك علاقة بين المتغيرين.

(2) الزيارات تعرف بأنها ظاهر إجتماعية تميز بها إقليم توات وقد يرتبط موعد الزيارة بالتقويم القمري أو الشمسي، وهي عبارة عن مناسبات سنوية يقيمها أهل توات تكريماً منهم لشخص عرف بصفاته النادرة مما جعله مميز عن الأفراد الباقين وخلقت له مكانة في قلوبهم، ومن بين صفاته التصوف والسير على طريق الحق ونصرتة ومحاربة الباطل. من خلال هذا التعريف لهذه الظاهرة نجد أفراد المجتمع الأدراري يمارسون هذا الفعل أو هذه السلوكيات نتيجة الارتباط العاطفي بشخص تميز في فترة ما بخصائص أو مميزات خارقة ميزته عن غيره من الأفراد وهذا ما أطلق عليه ماكس فيبر بالشخص الملهم أو الكاريزمي.

ج/ الطرق التي يعتمدها العمال في إشعار الإدارة بالتغيب:

جدول رقم(19) يبين الطرق التي يعتمدها العمال في إشعار الإدارة بالتغيب

المجموع	عدم الاهتمام بإشعار أي احد	التغيب وشرح السبب عند العودة	الإشعار عن طريق الهاتف	تكليف الزميل لإشعار الإدارة بالتغيب	اخذ رخصة مسبقة من الإدارة	طريقة إشعار الإدارة بالتغيب	
						المستوى التعليمي	
3	0	0	1	1	1	يقراً ويكتب	معامل الارتباط بيرسون 1.000
5.8%	0.0%	0.0%	1.9%	1.9%	1.9%		
3	1	0	0	1	1	ابتدائي	
5.8%	1.9%	0.0%	0.0%	1.9%	1.9%		
2	0	0	0	0	2	متوسط	
3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%		
21	0	3	4	2	12	ثانوي	
40.4%	0.0%	5.8%	7.7%	3.8%	23.1%		
23	3	1	3	4	12	جامعي	
44.2%	5.8%	1.9%	5.8%	7.7%	23.1%		
52	4	4	8	8	28	المجموع	
100.0%	7.7%	7.7%	15.4%	15.4%	53.8%		

من خلال الجدول يتبين أن اغلب المبحوثين 53.8% يأخذون رخصة مسبقة من الإدارة قبل الغياب تدعمها نسبة 23.1% عند الثانويين والجامعيين، في حين ثلث النسبة السابقة تقريبا يشعرون الإدارة عن طريق الهاتف أو بتكليف زميلا لهم .

أما نسبة 7.7% من المبحوثين فأهم لا يهتمون بأشعار أي أحد ونفس النسبة بالنسبة للذين يتغيبون ويشرحون السبب متى عادوا. وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالنسب السابقة.

وبهذا يمكن القول بان هذا الفعل التنظيمي (الإشعار بالغياب) يتأثر بقيم تنظيمية أكثر من القيم الاجتماعية للعامل. وان العمال في المؤسسة محل الدراسة يتبعون طرق عقلانية في الإشعار بغياهم. إذ نجد علاقة طردية قوية بين المستوى التعليمي واعتماد طرق تنظيمية في الإشعار بالغياب. وهذا بمعامل ارتباط بلغ 1.000 .

د/ طرق إمضاء أوقات العمل في المؤسسة:

جدول رقم(20) يبين طرق إمضاء أوقات العمل في المؤسسة

النسبة المئوية%	التكرار	طرق إمضاء أوقات العمل
26.9	14	كله في العمل
21.2	11	بعضه في تفقد زملاء
36.5	19	بعضه في تصفح المواقع الالكترونية
15.4	8	بعضه في قضاء أشياء شخصية
100.0	52	المجموع

يبين الجدول أن 36.5% من المبحوثين يمضون أوقات العمل في تصفح المواقع الالكترونية و26.9% من المبحوثين يمضون أوقاتهم في العمل، بينما نجد 21.2% في تفقد زملائهم، و15.4% في قضاء أشياء شخصية.

وهذه النسب لها عدة دلالات فبالنسبة للفئة الغالبة تدل على أن العمال في المؤسسة محل الدراسة يمضون أوقات العمل في تواصل بالعالم الافتراضي، وهذا ماتم ملاحظته إذ نجد العامل في تواصل دائم مع هذا العالم الافتراضي ليس له علما بما يجري في المؤسسة أحيانا، وهذه ظاهرة جديدة في مؤسساتنا العمومية أملتها التطورات التي يشهدها العالم اليوم حيث تم ربط الإدارات بشبكات الانترنت بهدف تسهيل الخدمات للمواطنين وهذا شئ ايجابي، لكن هذه النعمة استغلت أحيانا في بعض مؤسساتنا العمومية بشكل سلبي إذ أصبحنا نجد العمل مكس على المكاتب والمواطنين ينتظرون بينما العامل ينصرف إلى تصفح المواقع الالكترونية يطالع ماهو جديد في الجرائد أو متصفح لمواقع التواصل الاجتماعي. وعند حدوث أي انقطاع في الشبكة (Réseaux) تجد العمال متدمرين ويشكون من الملل متحججين بعدم وجود عمل للقيام به.

أما الفئة الأخرى والتي لا تتوفر مكاتبهم على شبكة الانترنت فنجدهم يمضون أوقات العمل في تفقد زملائهم يتحدثون عن همومهم اليومية والمشاكل التي تعترض حياتهم، من غلاء في الأسعار أو ارتفاع وانخفاض في أجورهم... وهذا ماتم ملاحظته.

من هذا التحليل يتبين أن العمل في المؤسسة لا يشكل محور اهتمام العمال وتواجد العمال في المؤسسة لا يعني تأديتهم لمهامهم. وهذا نتيجة للتذمر الذي يشعر به العامل، ولفقدانه للدوافع في العمل، وللإغتراب الذي يشعر به في محيط العمل، وعدم إدراكه لقيمة العمل بالشكل الذي يراه الإنسان في المجتمعات الأكثر نمواً. وهذا ما توصل إليه الباحث سعيد شيخي في دراسته "العمال في مواجهة العمل"<sup>(1)</sup>.

أما الفئة التي أدلت بأنها تمضي كل وقتها في العمل فهي فئة قليلة مقارنة بمجموع الفئات الأخرى **73.1%** من المبحوثين، كما أن اختيارها هذا البديل لا يعني أن العمل لا يتخلله من الحين للآخر أوقات للحديث مع الزملاء أو تصفح المواقع الالكترونية.

وبالتالي نجد للقيم الثقافية (ثقافة تصفح المواقع الالكترونية) أثر في توجيه العمل بالمؤسسة محل الدراسة. ولتأكد من صدق إجابة المبحوثين تم إدراج الجدول الموالي.

هـ / مغادرة مكان العمل: جدول رقم (21) يبين مغادرة مكان العمل

المجموع	لا	نعم	مغادرة مكان العمل	
			بعض الأوقات	الفئات المهنية
23	2	21	تأطير	معامل الارتباط <b>0.222</b>
44.2%	3.8%	40.4%	تحكم	
17	1	16	تنفيذ	
32.7%	1.9%	30.8%	المجموع	
12	3	9		
23.1%	5.8%	17.3%		
52	6	46		
100.0%	11.5%	88.5%		

<sup>(1)</sup> أنظر في هذا الموضوع دراسة:

Saïd CHIKHI, "Les ouvriers face au travail au C.V.I" , [Cahiers du CREAD, n°9](#), op.

تبين لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة المبحوثين الذين يغادرون أماكن عملهم 88.5% وهو الاتجاه العام للجدول، تدعمها نسبة 40.4% بالنسبة للإطارات، و30.8% عند أعوان التحكم. بينما نجد 11.5% فقط من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يغادرون مكان عملهم. وهذا ما يظهره معامل الارتباط 0.222 هذا يدعم نتائج الجدول المقدمة سابقا.

و/ أسباب مغادرة العمال أماكن العمل :

جدول رقم(22) يبين أسباب مغادرة العمال أماكن العمل

النسبة المئوية%	التكرار	الأعمال التي يقوم بها العمال
25.0	13	للقيام بالعبادات
42.3	22	لتسوية القضايا الإدارية
3.8	2	للذهاب إلى الطبيب
7.7	4	أخذ أحد أفراد العائلة للطبيب
9.6	5	للذهاب للسوق
88.5	46	المجموع
11.5	6	بيانات مفقودة
100.0	52	المجموع

يوضح الجدول أن 42.3% من المبحوثين الذين يغادرون أماكن عملهم يذهبون لتسوية بعض القضايا الإدارية، و25% للقيام بالعبادات، أما النسب الأخرى فهي تتوزع على الذهاب للسوق أو أخذ أفراد العائلة للطبيب. ويمكن تفسير النسبة الغالبة المتعلقة بمغادرة العمل لمعالجة قضايا إدارية هي أن هذه الفئة لا تجد وقت مناسب للقيام بهذه الأعمال. ونظام العمل الموجود لا يراعي هذه الاحتياجات للعمال.

أما المتعلقة بالقيام بالعبادات فهي تعكس مدى تأثير القيم الدينية التي يؤمن بها الأفراد على انضباطهم في العمل، إذ نجد الأفراد يغادرون العمل بحجة القيام بالعبادات، لكن ماتم ملاحظته أن العمال يستغرقون وقت أطول مما تتطلبه هذه العبادة. حيث يستغل العمال هذه القيمة الدينية في كسب المزيد من الوقت لاستغلاله في أشياء أخرى كشرب فنجان شاي أو شراء بعض الفطائر المتواجدة قرب المؤسسات.\* فللقيم الدينية التي يؤمن بها الأفراد دورا في الحد من انضباطهم.

ز/ تفسير المبحوثين لعدم الانضباط :

جدول رقم(23) يبين تفسير المبحوثين لعدم الانضباط في العمل

المجموع	الشعور بعدم المساواة في العمل	الشعور بالملل	بحث العامل عن عمل آخر	تهاون اللادارة في تطبيق القوانين	نظام العمل لايراعي الظروف الاجتماعية والأسرية	تفسير المبحوثين لسبب كثرة الغيابات	
						الفئات المهنية	تأثير
23 44.2%	1 1.9%	1 1.9%	4 7.7%	7 13.5%	10 19.2%	تأثير	معامل الارتباط 0.212
17 32.7%	3 5.8%	4 7.7%	1 1.9%	3 5.8%	6 11.5%	تحكم	
12 23.1%	1 1.9%	1 1.9%	1 1.9%	8 15.4%	1 1.9%	تنفيذ	
52 100.0%	5 9.6%	6 11.5%	6 11.5%	18 34.6%	17 32.7%	المجموع	

يبين الجدول أعلاه أهم التفسيرات التي يقدمها المبحوثين لعدم الانضباط في العمل، حيث يرجع 34.6% منهم إلى تهاون الإدارة في تطبيق القوانين تدعمها نسبة 15.4% للمنفذين و 13.5% للمؤطرين فيما يرجعه آخرون 32% إلى أن نظام العمل لايراعي الظروف الاجتماعية والأسرية وهذه النسبة تتأكد عند المؤطرين بـ 19.2%.

ويرى 11.5% أن السبب هو بحث العامل عن عمل آخر ونفس النسبة نجدها عند المبحوثين الذين يشعرون بالملل في المؤسسة. وهذا يعكس الحالة التي تعرفها بعض المؤسسات فالعمال لا يجدون عمل يقومون به

\* غالبا ما نجد عند كل مؤسسة من المؤسسات طاوله لبيع الشاي، البيض وبعض الفطائر، والتي غالبا ما تمارس كمهن شوارع تتواجد في الأماكن التي يتجمع فيها الأفراد كمواقف الحافلات، المؤسسات...

أحيانا وهذا راجع للتضخم العمال وتحميل المؤسسة العمومية أكثر من طاقتها وبالتالي يشعر العمال بالملل مما يجعلهم يبحثون عن أعمال أخرى تلي احتياجاتهم المتنامية.

ويمكن أن نستشف من خلال التفسيرات التي قدمها الباحثون لعدم انضباطهم، أن هناك عوامل تنظيمية تساعد العمال على عدم الانضباط (عدم تطبيق القوانين الرادعة). وأخرى اجتماعية تعزى للقيم الاجتماعية والأسرية وهذا ما يفسره معامل الارتباط الإيجابي 0.212 ولو أنه ضعيف. فالتناقض الذي يشعر به العامل الموجود بين النظام الاجتماعي الذي يتطلب منه القيام بالعديد من الواجبات اتجاه الأسرة والمجتمع. ونظام العمل الذي يفرض عليه الانضباط واحترام القوانين المعمول به في المؤسسة. وهذا التناقض انعكس على العملية التنموية عموما، وعلى المؤسسات المختلفة بصفة خاصة. وهذا ما أكده الباحث بوفلجة غياث في دراسته حول القيم الثقافية والتسيير بالمؤسسة الجزائرية.

## استنتاج

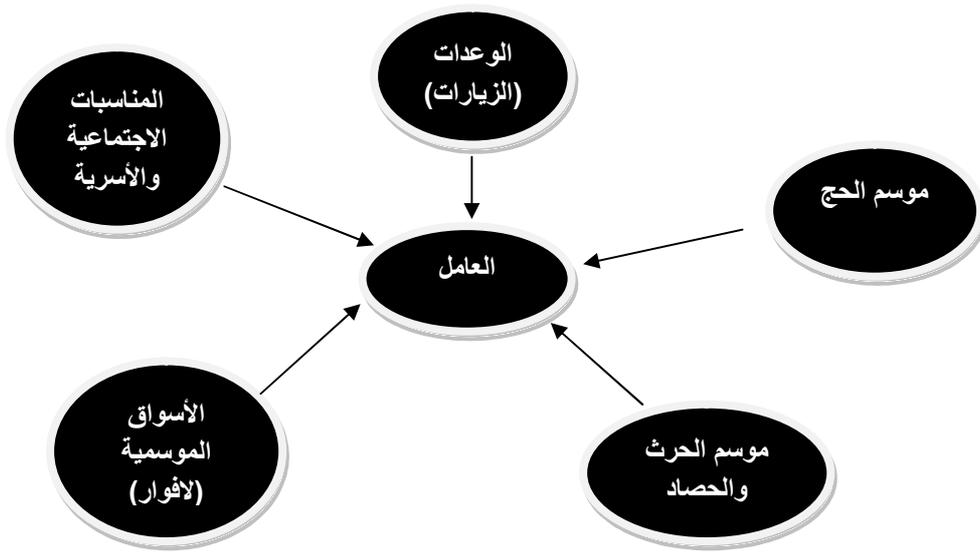
انطلاقا من الفرضية المقترحة ضمن بحثنا والتي مفادها أن انضباط العمال في المؤسسة محل الدراسة يتأثر بالقيم الاجتماعية التي يتمثلونها. ومن خلال تحليل المعطيات الإحصائية والتفسيرات التي قدمناها لها نستنتج أن السلوكات والأفعال التنظيمية التي تتم داخل المؤسسة محل الدراسة والمتعلقة بالانضباط في العمل إنما توجهها القيم الاجتماعية التي يتمثلها العمال من قيم اجتماعية وأسرية (الزيارات)، وقيم دينية (تأدية العبادات).

إذ لاحظنا من خلال النتائج السابقة أن مشكلة الغياب وعدم الانضباط بمواعيد العمل وتوقيته يرجع في الأساس إلى الخلل الذي يعاني منه العامل والفرد الجزائري بصفة عامة. وهذا الخلل يرجع في الأصل إلى التناقض بين قيم واعتقادات العامل وما تفرضه البيروقراطية الحديثة من قيم تمتاز بالعقلانية والرشد، واستبعاد العوامل الذاتية التي لا تخدم مصلحة التنظيم، حتى يكون الفعل عقلاني وتكون دوافعه السعي وراء تحقيق غاية وهدف معين على معرفة بالأنماط الثقافية التي تحكم سلوكات الأفراد أو الأشخاص الآخرين.

بينما قيم العامل الجزائري السائدة ما تزال تضع اعتبارا لبعض القضايا الاجتماعية والثقافية التي في كثير من الأحيان ما تتأثر بقيم الدين ومقدسات المجتمع وأعرافه وقيمه. وبهذا نجد أفعال العمال الجزائريين تنطلق من الامتثال للقيم الاجتماعية والثقافية السائدة كما هي، دون التدقيق في الأثر الذي سببته عنها والمنفعة التي سيحققها الفاعل من وراء الفعل الذي سيقوم به فيكون بذلك الفعل تقليدي متأثر بقيم المجتمع ومعتقداته.

كما لا يوجد توجه عام لدى أفراد مجتمع البحث في النظر للعمل كقيمة ثقافية في حد ذاته يوجه السلوكات ويوحدها، ولا ينظرون له كذلك كضرورة وظيفية يقتضيها وجودهم في المؤسسة بل كل فرد فيها ينظر للعمل من خلال عوامل ثقافية واجتماعية، هذا ما يجعل السلوكات والأفعال داخل المؤسسة لا تتم وفق الضوابط التنظيمية إلا بالقدر الذي يسمح للأفراد تجنب العقاب في حالة تجاوز القوانين. ويقدر ما يسمح لهم من تحقيق واستمرار الحاجات الخاصة والذاتية لكل فرد داخل المؤسسة.

الشكل رقم (06) يوضح العوامل المساهمة في الحد من انضباط العمال



إن العمل في المؤسسة لا يشكل محور اهتمام العمال، وتواجد العمال في المؤسسة لا يعني تأديتهم لمهامهم. وهذا نتيجة للتذمر الذي يشعر به العامل، ولفقدانه للدوافع في العمل، وللإغتراب الذي يشعر به في محيط العمل، وعدم إدراكه لقيمة العمل بالشكل الذي يراه الإنسان في المجتمعات الأكثر نمواً.

هذا ما توصلت له العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة ظاهرة الغياب في المؤسسة الجزائرية إذ يؤكد الباحث سعيد شيخي أن غياب العمال عن العمل راجع لغياب هوية يعاني منها العمال، إذا العمل غير منتج للشخصية أو هوية العامل، فالعمل لا يحتوي على أي رفاهية اجتماعية في الجزائر. هذا يعني أن العامل الجزائري ليس لديه الإحساس والشعور بتواجده من خلال العمل، ولا يعتبر هذا الأخير وسيلة لتحقيق أهدافه، أي كل طموح أو هدف أو مستقبل لا يمكن تحقيقه من خلال العمل.<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup>Saïd CHIKHI , "Les ouvriers face au travail au C.V.I" , op.cit.

نلاحظ أيضا إن ممارسات العمال بالمؤسسة تسلك قانتين:

\*قناة رسمية(الأطر الإدارية الرسمية) كطريقة الإشعار بالتغيب وتفسير سبب الغياب بإرجاعه إلى تهاون الإدارة في تطبيق القوانين.

\*قناة غير رسمية(تعبّر عن الأطر المرجعية للثقافة الاجتماعية التقليدية)مثل التغيب لأسباب أسرية وأخرى للالتزام بالواجبات الاجتماعية.

وبالتالي تصدق فرضيتنا القائلة أن انضباط العمال في المؤسسة الجزائرية يتأثر بالقيم الاجتماعية التي يؤمن بها هؤلاء العمال إلى حد ما،وهذا للنتائج السابقة الذكر.

## 2. القيم الاجتماعية والعلاقات المهنية.

أ/ الأفراد المفضلون عند العمال:

جدول رقم (24) يبين العلاقة بين الفئات المهنية والأفراد المفضلون عند العمال

الجموع	المستوى المهني	نفس	لا تهم الفئات	الذين لهم علاقات اجتماعية واسعة	الأشخاص الأكثر تدينا	الأقارب	أصحاب المناصب العليا في المؤسسة	الأفراد المفضلون عند العمال	
								تأطير	معامل الارتباط بيرسون
23 44.2%	1 1.9%	8 15.4%	4 7.7%	6 11.5%	4 7.7%	0 0.0%	تأطير	معامل الارتباط بيرسون 0.397	
17 32.7%	1 1.9%	5 9.6%	2 3.8%	3 5.8%	4 7.7%	2 3.8%	تحكم		
12 23.1%	5 9.6%	2 3.8%	2 3.8%	2 3.8%	0 0.0%	1 1.9%	تنفيذ		
52 100.0%	7 13.5%	15 28.8%	8 15.4%	11 21.2%	8 15.4%	3 5.8%	الجموع		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 28.8% من المبحوثين لا يضعون أسس لتكوين علاقاتهم مع العمال، تدعم هذه النسبة 15.4% عند فئة التأطير. في حين نجد 21.2% من المبحوثين يفضلون أن تكون علاقاتهم مع العمال الأكثر تدينا تدعمها في ذلك نسبة 11.5% عند المؤطرين.

أما الذين يفضلون الأقارب فنسبتهم 15.4%، ونفس النسبة للذين يفضلون الأشخاص الذين يتمتعون برأسمال اجتماعي واسع. فالفئة الأولى تحي القرابة التقليدية، أما الثانية فتعيد الإنتاج الاجتماعي للعلاقات في المؤسسة. و 13.5% من المبحوثين يكونون علاقات مع أشخاص في نفس مستواهم المهني أين تتأكد عند العمال التنفيذيين بنسبة 9.6%. كما نجد نسبة 5,8% فقط مع أصحاب المناصب العليا في المؤسسة.

نستخلص من هذا الجدول أن أغلب المبحوثين 57.8% (إذا ماتم جمع الأقارب والأشخاص الأكثر تدينا والذين لهم علاقات اجتماعية واسعة) يعتمدون في تكوين علاقاتهم المهنية على أسس قيمية سواء كانت دينية أو اجتماعية، حيث نجد للرأسمال اجتماعي أهمية في تكوين علاقات العمال إذ أصبح هذا الأخير يشكل فرصة للعمال في الوصول إلى أهدافهم. وهذا ما أكدته الإشارة الموجبة لمعامل الارتباط بيرسون بـ 0.397 رغم أنها إشارة ضعيفة.

ب/ التمييز بين العمال:

جدول رقم (25) يبين العلاقة بين مكان النشأة ووجود تمييز بين العمال

لمجموع	لا توجد هذه الممارسات	جهوي	عرقي	تأثير التمييز العنصري على علاقات العمال	
				طبيعة مكان النشأة	معامل الارتباط بيرسون
28	1	19	8	ريف	0.522
53.8%	1.9%	36.5%	15.4%	مدينة	
24	1	13	10	المجموع	
46.2%	1.9%	25.0%	19.2%		
52	2	32	18		
100.0%	3.8%	61.5%	34.6%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 61.5% من العمال يقرون بوجود تعامل بين العمال في المؤسسة محل الدراسة على أساس جهوي، تدعمها في ذلك نسبة 36.5% من العمال ذوي المنشأ الريفي. مقابل 25.5%

من المدينة. أما العمال الذين أجابوا بوجد تعامل على أساس عرقي فنسبتهم بلغت 34.5%.

نستخلص من هذا الجدول أن أغلب المبحوثين، يعتبرون العمال يتعاملون مع بعضهم البعض على أساس جهوي أو عرقي، وهذا ما يفسره معامل الارتباط بين المتغيرين والذي بلغ 0.522 بإشارته الموجبة توحى بدلالة أن هناك علاقة بين المتغيرين. إذ أصبحت الجهوية تلعب دوراً رئيسياً ومركزياً في بناء النسق الاجتماعي للمؤسسة بحيث يتمظهر هذا البناء في تكوين العلاقات بين العمال أين يظهر تفعيل هذا العامل.

مما تقدم يمكن استنتاج أثر البعد الاجتماعي والأخلاقي على أفعال وممارسات العمال، ظهر ذلك من خلال تكوين علاقات العمل المبنية على أساس قيم دينية واجتماعية.

ج/ التمييز العنصري للإدارة حسب الفئات المهنية:

جدول رقم (26) يبين رأي الفئات المهنية في تفضيل بعض العمال من طرف الإدارة

المجموع	لا	نعم	تفضيل الإدارة بعض الفئات على أخرى المهنية	
			تأطير	معامل الارتباط 0.991
23 44.2%	11 21.2%	12 23.1%	تأطير	معامل الارتباط 0.991
17 32.7%	5 9.6%	12 23.1%	تحكم	
12 23.1%	1 1.9%	11 21.2%	تنفيذ	
52 100.0%	17 32.7%	35 67.3%	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 67.3% من إجابات المبحوثين تؤكد بتفضيل الإدارة في المؤسسة محل الدراسة لبعض فئات العمال على حساب فئات أخرى، تدعمها نسبة 23.1% لدى فئة التأطير والتحكم مقابل 23.1% من أعوان التحكم. بينما الذين أجابوا بعدم وجود تمييز بين العمال من طرف الإدارة بلغت نسبتهم 32.7%، إذ تتأكد هذه النسبة عند فئة التأطير بـ 21.2%.

من خلال هذه القراءة نستنتج أن الفعل الإداري في المؤسسة محل الدراسة توجهه قيم عنصرية، وهذا ما يفسره معامل الارتباط بين المتغيرين والذي بلغ **0.991** بإشارته الموجبة القوية توحى بدلالة أن هناك علاقة بين المتغيرين. وللمعرفة الأسس التي يقوم عليها هذا التفضيل طرحنا السؤال التالي: ماهي هذه الفئات؟

د/ الفئات المفضلة عند الإدارة :

جدول رقم(27) يبين الفئات المفضلة عند الإدارة

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات المفضلة عند الإدارة
32.7	17	المسؤولين اقارب
26.9	14	الحايين
7.7	4	المؤسسة في عليا مناصب يشغلون الذين
67.3	35	المجموع
32.7	17	بيانات مفقودة
100.0	52	المجموع

يوضح الجدول أن **32.7%** من المبحوثين أجابوا بأن الفئات المفضلة لدى الإدارة في المؤسسة محل الدراسة هم أقارب المسؤولين، في حين نجد نسبة **26.9%** من المبحوثين أجابوا بأن الفئة المفضلة للإدارة هم الحايين ويطلق العمال في المؤسسة على هذه الفئة "الحاشية" وتواجد هذه الفئة يدل على مدى قوتها في أوساط العمل حتى يكاد وصفها بقوة ضاغطة من خلال استطاعتها تحريك الأمور في المؤسسة لصالحها. أما الذين يشغلون مناصب عليا في المؤسسة كانوا بنسبة **7.7%** من إجابة المبحوثين.

من خلال هذه القراءة الإحصائية نلاحظ أن فئة أقارب المسؤولين تعتبر من أهم فئة مفضلة لدى الإدارة محل الدراسة، ويمكن تفسير هذه النسبة بتواجد أقارب المدير في هذه المؤسسة (أربع عمال) حيث أصبح العمال يطلقون على هذه المؤسسة مؤسسة "عائلة المدير". كما لاحظت الباحثة تواجد هذه الفئة يخلق العديد من المشاكل في المؤسسة يكون سببها الحساسية الموجودة بين العمال وهذه الفئة.

\* يقصدون العمال بهذا اللفظ كل العمال الذين يستخدمهم المدير لمراقبة العمال (الموظف المسؤول عن تسجيل حضور العمال مثلا) أو الموظف الذي يتغاضى المدير عن أخطائه لأنه يستفيد بالمقابل من خدماته حتى لأغراض شخصية أحيانا مثل العامل المتمكن من إصلاح خطوط الهاتف والانترنت.

كما يمكن تفسير تواجد هذه الفئة في الهيكل البشرية لهذه المؤسسة بتفعيل المسؤولين للروابط القوية(العائلة والقرابة) في هذا البناء. إذن الفعل التنظيمي الإداري في المؤسسة محل الدراسة يتأثر بعامل القرابة والعائلة والمحابين.

هـ/ التمييز العنصري للإدارة حسب الطبقات الاجتماعية:

جدول رقم(28) يبين رأي الطبقات الاجتماعية في تفضيل بعض العمال من طرف الإدارة

المجموع	لا	نعم	تأثير التمييز العنصري على المؤسسة	
			الطبقة الاجتماعية	الطبقة الاجتماعية
10 19.2%	6 11.5%	4 7.7%	الشرفاء والمرابطين	معامل الارتباط بيرسون 0.397
30 57.7%	18 34.6%	12 23.1%	الأحرار	
12 23.1%	9 17.3%	3 5.8%	الحراثين	
52 100.0%	33 63.5%	19 36.5%	المجموع	

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 63.5% تمثل الاتجاه العام بالنسبة للأغلبية الذين ينفون تفضيل الإدارة لبعض الفئات على حساب فئات أخرى، تدعمها نسبة 34.6% من الأحرار مقابل 17.3% من الحراثين و 11.5% من الشرفاء والمرابطين.

أما الذين أجابوا بوجود تفضيل من طرف الإدارة فتمثلهم نصف النسبة السابقة تقريبا بـ 36.5% تدعمها في ذلك 23.15% من الأحرار، و 7.7% من الشرفاء والمرابطين.

رغم أن هذه النسبة ضعيفة نوعا ما إلا أنها تدل على وجود تأثير للقيم الموجودة في المجتمع على المؤسسة والتي تتمظهر في التمييز العنصري على أساس عرقي. بالرغم أنها قيم سلبية إلا أننا نجد أنها منتشرة في المجتمع الإداري.

وهذا ما يفسره معامل الارتباط بين المتغيرين والذي بلغ **0.397** بإشارته الموجبة توحى بدلالة أن هناك علاقة رغم أنها ضعيفة نوعاً ما.

من هنا يمكن القول بأن هناك تأثير ضعيف لقيمة التمييز العنصري الموجودة في المجتمع على المؤسسة محل الدراسة.

و/المسؤول المفضل لدى العمال:

جدول رقم (29) يبين المسؤول المفضل عند مختلف الفئات المهنية

المسؤول المفضل عند العمال الفئات المهنية	المسؤول الأحسن أخلاقاً	المسؤول الذي يتساهل مع العمال	المسؤول الذي يحفز أتباعه للعمل	المسؤول الأكبر سناً	مسؤول من أقارب العمال	المجموع
تاثير	19 36.5%	1 1.9%	2 3.8%	0 0.0%	1 1.9%	23 44.2%
معامل	12 23.1%	0 0.0%	3 5.8%	1 1.9%	1 1.9%	17 32.7%
الارتباط	9 17.3%	2 3.8%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	12 23.1%
بيرسون	40 76.9%	3 5.8%	6 11.5%	1 1.9%	2 3.8%	52 100.0%
0.991						

من خلال الجدول نلاحظ أن **76.9%** تمثل الاتجاه العام بالنسبة للأغلبية التي اختارت المشرف الأحسن أخلاقاً، حيث تتأكد هذه النسبة عند فئة المؤثرين بـ **36.5%**، وعند أعوان التحكم بـ **23.1%** . و**17.3%** من أعوان التنفيذ.

أما الذين اختاروا المسؤول الذي يحفز أتباعه للعمل فبلغت نسبته **11.5%** فقط من المبحوثين، في حين تمثلت المستويات الدنيا في المسؤول الذي يتساهل مع العمال **5.8%** و **3.8%** المسؤول من أقارب العمال و **1.9%** للأكبر سناً.

يوضح هذا أثر البعد الأخلاقي على قيم العمال واتجاهاتهم نحو المديرين والمسؤولين، وهذا ما يفسره معامل الارتباط بين المتغيرين والذي بلغ **0.991** بإشارته الموجبة القوية توحى بدلالة أن هناك علاقة بين

المتغيرين، وهذا يتوافق مع النتيجة التي توصل لها الباحث بوفلجة غياث من عدم تقبل العمال لتصرفات المدير غير الأخلاقية حتى ولو كانت خارج أوقات العمل.

ز/ علاقات السلطة:

جدول رقم(30) يبين تأثير الطبقة الاجتماعية للمسؤول على تنفيذ الأوامر من طرف العمال

المجموع	رفض الأوامر	تنفيذ الأوامر	تأثير الطبقة الاجتماعية للمسؤول على تنفيذ الأوامر	
			الطبقة الاجتماعية	معامل الارتباط: 0.087
10 19.2%	3 5.8%	7 13.5%	الشرفاء والمرابطين	
30 57.7%	0 0.0%	30 57.7%	الأحرار	
12 23.1%	1 1.9%	11 21.2%	الحراثين	
52 100.0%	4 7.7%	48 92.3%	المجموع	

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 92.3% تمثل الاتجاه العام بالنسبة للأغلبية التي أجابت أنها تنفذ أوامر المسؤول دون اعتبار للأصل العرقي له، تؤكدها نسبة 57.7% من الأحرار و 21.2% من الحراثين.

أما الذين أجابوا بأنهم يرفضون الأوامر فبلغت نسبتهم 7.7% من المبحوثين حيث تتأكد عند طبقة الشرفاء والمرابطين. حيث أسر لنا المبحوثين أن هذه الفئة الأخيرة في المؤسسة محل الدراسة رفضت الأمتثال لأحد المدراء كونه من عرق مخالف لها (من الحراثين)\*.

من خلال هذه النتائج يتضح أن هذه القيمة الاجتماعية (الأصل العرقي للمسؤول) لا تؤثر على علاقة العامل بتنفيذ أوامر المسؤول. وهذا ما يفسره معامل الارتباط بين المتغيرين والذي بلغ 0.087 بإشارته السالبة

\* كان هذا مع أحد الموظفين والسائق الخاص بالمدير من أصل شريف، حيث رفض هذا الأخير ان يكون سائق للمدير ليس لعدم كفاءته أو ظلمه للعمال وإنما لأصله العرقي.

توحي بدلالة أن ليس هناك علاقة بين طبقة المسؤول وتنفيذ أوامره من طرف الأتباع. ومنه نستنتج أن علاقة السلطة لا تتأثر بهذه القيمة.

ك/ علاقة العمال بالمؤسسة:

جدول رقم (31) يبين علاقة العمال بالمؤسسة

المجموع	الأرزاق بيد الله وعدم الاهتمام ببقاء المؤسسة	العمل فقط وعدم الاهتمام بشئ آخر	الحفاظ على المؤسسة من أجل الأجرة	العمل على نجاح واستمرار المؤسسة	علاقة العمال بالمؤسسة	
					الفئات المهنية	معامل الارتباط
23 44.2%	0 0.0%	11 21.2%	3 5.8%	9 17.3%	تأطير	0.007
17 32.7%	0 0.0%	9 17.3%	2 3.8%	6 11.5%	تحكم	
12 23.1%	1 1.9%	4 7.7%	2 3.8%	5 9.6%	تنفيذ	
52 100.0%	1 1.9%	24 46.2%	7 13.5%	20 38.5%	المجموع	

نلاحظ من هذا الجدول أن نسبة 46.2% من المبحوثين اختاروا "العمل فقط وعدم الاهتمام بشئ آخر" تدعمها 21.2% عند الإطارات و 17.3% عند التحكم، بينما نجد 38.5% من المبحوثين اختاروا عبارة "العمل على نجاح المؤسسة لأن نجاحها يعني نجاحي" حيث تتأكد عند فئة الإطارات بنسبة 17.3%.

ونجد 13.5% من المبحوثين اختاروا عبارة "الحفاظ على المؤسسة من أجل الأجرة فقط". و 1.9% فقط للمبحوثين الذين اختاروا "الأرزاق بيد الله وعدم الاهتمام ببقاء المؤسسة".

نستنتج من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن أغلب المبحوثين يتميزون بالسلبية والانسحاب من المؤسسة والعمل حيث يكتفي بالعمل فقط بهدف الحصول على أجرة. ومن نتائج هذه الوضعية أن العمال يدخلون مع المصنع في علاقات أداتية صرفة يتم بموجبها التبادل، فالعمال يقدمون نصيبا من وقتهم في مقابل مبلغ مالي معين. وهذا حسب النتائج التي توصل لها الباحث جمال غريد في دراسته عن العامل الشائع.

أما العمال الذين يعتبرون نجاح المؤسسة يمثل نجاح لهم فهم يسعون إلى الاحتفاظ بمناصب عملهم. فالتمسك بالمؤسسة لا يعني دائما نوعا من الرضا عن العمل الذي يقومون به ولا يعبر عن رضاهم على مستوى الأجر المحصل عليه، وإنما يعبر عن هاجس الخوف من خطر البطالة والطرده من العمل في ظل ندرة العمل وتقلصه خصوصا مع انهيار أسعار البترول والإجراءات المتخذة من طرف الدولة بتقليص حجم التوظيف في المؤسسات العمومية. ونظرا لهذه الظروف التي آل إليها سوق العمل الجزائري. فان شبح البطالة أصبح يهدد حتى الفئات المهنية، فالتخوف من فقدان العمل يؤدي إلى الشعور بعدم الأمن الوظيفي والقلق حول إمكانية استمرار العمل والدخل في المستقبل. وهذا ما أشار إليه عالم الاجتماع انتوني غيدنز في كتابه علم الاجتماع.<sup>(1)</sup>

وللتأكد من هذه النتائج أكثر تم السؤال عن أهم شيء يهم العمال بالمؤسسة؟

ل/أهم شيء يربط العمال بالمؤسسة:

جدول رقم (32) يبين الشيء المهم في المؤسسة بالنسبة للعمال

المجموع	تحقيق الذات	الخدمات الاجتماعية في المؤسسة	تحقيق علاقات اجتماعية	الأجرة	الشيء المهم في المؤسسة بالنسبة للعمال	
					الفئات المهنية	معامل الارتباط
23	10	0	1	12	تأطير	0.558
44.2%	19.2%	0.0%	1.9%	23.1%	تحكم	
17	5	0	4	8	تنفيذ	
32.7%	9.6%	0.0%	7.7%	15.4%	المجموع	
12	3	1	2	6		
23.1%	5.8%	1.9%	3.8%	11.5%		
52	18	1	7	26		
100.0%	34.6%	1.9%	13.5%	50.0%		

نلاحظ أن نتائج هذا الجدول تؤكد ما جاء في الجدول السابق إذ نجد نسبة 50% من المبحوثين يؤكدون أن ما يربطهم بالمؤسسة هو الأجرة فقط، حيث تتأكد هذه النسبة لدى الإطارات بـ 23.1% و 15.4% عند

(1) انتوني غيدنز، علم الاجتماع، ط 04، ترجمة: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت - لبنان، 2005، ص 465.

أعوان التحكم و11.5% للتنفيذيين. بينما 34.6% من المبحوثين ما يهمهم في العمل بالمؤسسة هو تحقيق الذات تدعمها نسبة 19.2% لفئة الإطارات.

فالمعطيات الإحصائية تظهر لنا أن 84,21% من مجموع المبحوثين لم يربطوا تواجدهم بالمؤسسة بأهمية العمل، فهو لا يشكل بالنسبة إليهم قيمة حضارية ومصدر للتقدم والتنمية. إذ أغلبية العمال ربطوا اهتمامهم بالعمل ونظرتهم للمؤسسة ليس بالدور الوظيفي الذي هو مطلب أساسي ورئيسي للنسق الاجتماعي في المؤسسة من أجل تحقيق التفاهم والتكيف حسب التصور النظري لبارسونز. وهذا ما يؤكد معامل الارتباط الذي بلغ 0.558. فموجهات الفعل لدى أغلب العمال وفي علاقتهم بالعمل داخل المؤسسة تتحكم فيها بدائل وأطر مرجعية أخرى إذ نجد:

50% من أفراد مجتمع البحث ينظرون لأهمية العمل في المؤسسة بالنسبة إليهم إلا من جانب تحقيق المنفعة المادية أو إشباع الحاجة المادية، حيث تتأكد هذه النسبة لدى فئة الإطارات بـ 23.1% و 15.4% و 11.5% لدى فئات التحكم والمنفذين على التوالي.

34.6% ينظرون لأهمية العمل بالمؤسسة من جانب أنه يمكنهم من تحقيق ذواتهم. حيث تتأكد هذه النسبة لدى فئة الإطارات 19.2%.

13.5% ينظرون من زاوية أنه يمكن الإنسان من تحقيق علاقات اجتماعية حيث تتأكد 7.7% لدى أعوان التحكم.

كما رأينا أغلب العمال يرجعون أهمية العمل بالمؤسسة لعوامل ذاتية وشخصية سواء مرتبطة بالحاجة المادية، أو الحاجة النفسية، أو الحاجة الاجتماعية أي بالمستوي الأول والثاني والثالث وحتى الرابع من سلم الحاجات لماصلو.

### استنتاج

من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج أن معايير التفاعل في المؤسسة تتم وفق مايلي:

**العلاقة بين العمال:** تبنى على أسس أخلاقية أين يظهر تأثير القيم الدينية، أو أسس اجتماعية يبرز فيها تأثير القرابة والجهوية.

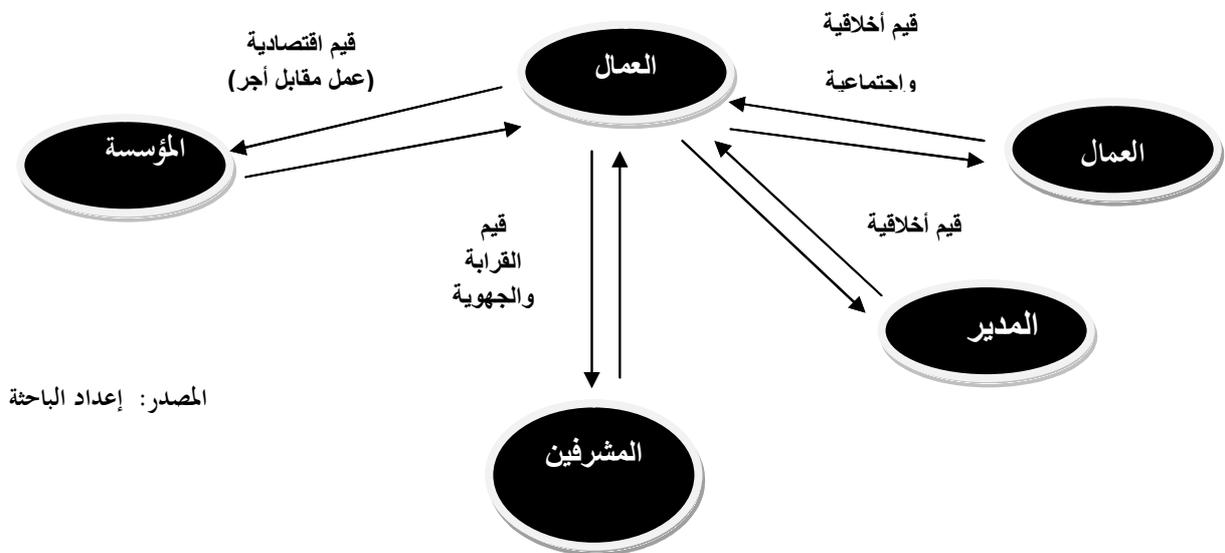
**علاقة العمال بالإدارة:** تتأثر هذه العلاقة أيضا بعوامل القرابة والجهوية، حيث نجد تأثير واضح للبعد الأخلاقي على قيم العمال واتجاهاتهم نحو اختيار المسؤولين والمدراء. في حين نجد تأثير ضعيف للقيم الاجتماعية على علاقات السلطة.

ويعتد هذا التأثير ليشمل علاقة العمال بإدارة المؤسسة عموما، إذ يرى العمال أن هذه الأخيرة تفضل بعض الفئات على حساب فئات أخرى. وهذا لاعتبارات جهوية أو عرقية.

بهذا تتخذ العلاقة بين الإدارة والعمال شكل النظام الاجتماعي الذي تتحدد من خلاله عملية التفاعل وانطلاقا من هذا التصور تعمل الإدارة على توزيع الأعمال وفق معايير اجتماعية وأخلاقية تقرها الثقافة الاجتماعية والعرف العام.

**علاقة العمال بالمؤسسة:** هناك علاقة أداتيه بين العمال والمؤسسة تقوم على القيام بالعمل مقابل الأجر، دون الاهتمام بما يجري داخل المؤسسة أو النضال من أجل تحقيق مصالحها. لذا يمكن وصف علاقة العمال بالمؤسسة بأنها علاقة آلية أكثر منها عقلانية عضوية. أنه الشكل الذي أكد عليه جمال غريد حين قال "تتمثل النتيجة في أن العمال يكتفون بربط علاقة آلية محضة مع المؤسسة قائمة على استبدال الوقت، عمل مقابل أجرة." (أنظر الفصل الرابع من هذه الدراسة).

الشكل رقم (07) يوضح القيم المؤثرة على العلاقات المهنية داخل المؤسسة



إن الأسس التي يقوم عليها تفاعل العمال داخل المؤسسة والفعل الممارس بينهم مؤشر على أن مؤسساتنا عرضة لتدخل المؤثرات الخارجية وخاصة المؤثرات السلبية واللاعقلانية، فالاعتبارات القرابية في المؤسسات هي مؤشر من مؤشرات التخلف واللاعقلانية حيث تغيب قيم الكفاءة والفعالية، وتسود قيم الولاء للشخص والقبيلة، مما يجعل مؤسساتنا تحرم من كثير من الكفاءات نظرا لهذه الاعتبارات البدائية، فكثيرا ما نجد مؤسسات يسيطر عليها قبيلة معينة ولا مجال فيها للغريب مهما كانت خبرته ومؤهلاته العلمية أو المهنية، وبالتالي عندما تكون مؤسسة تحوي على أشخاص ذوي ولاءات قرابية أو شخصية متعددة فكثيرا ما يقع الصراع للاستحواذ على أكبر قدر ممكن من السلطة والنفوذ والمراكز، ويغيب في ظل هذا الصراع الولاء للمؤسسة الذي يضعه علماء التنظيم كشرط أساسي لنجاح أي مؤسسة أو أي مشروع. وإنما يضع المجتمع لهذا قواعد اجتماعية لا تستطيع المؤسسة أن تنفك منها، فنجد العوامل الثقافية والاجتماعية تلعب دورا حاسما في تحديد مسار ومصير الكثير من مؤسساتنا.

يتجلى هذا أكثر عند انتخاب المجالس النقابية، أو شغور أي منصب قيادي في المؤسسة، إذ لاحظت الباحثة انه عند انتخاب العمال للجنة المتساوية الأعضاء، تم اتفاق مسبقا بين العمال حول المرشحين لهذه اللجنة. وهذا من أجل قطع الطريق على أحد أقارب المدير.

ومن هذا المنطلق نجد أن العوامل الثقافية والاجتماعية تلعب دورا حاسما في تحديد مسار ومصير كثير من المؤسسات. نفس النتيجة توصل لها الباحث بوفلجة غياث وبوقرة كمال (أنظر الدراسات السابقة الخاصة بهذه الرسالة).

من خلال هذا الطرح يمكن القول بصدق الفرض الثاني للدراسة القائل بأن العلاقات المهنية تتأثر بالقيم الاجتماعية السائدة، إذا ما تم استثناء علاقات السلطة.

ثانيا: رؤية سوسيو تنظيمية لإجراءات العمل والمشاكل المهنية

### 1. تمثل العامل لقيم إجراءات العمل :

لكل مؤسسة ثقافة تنظيمية تتميز بها تصرفات العمال وممارساتهم المهنية، نتيجة تفاعلات اجتماعية وتنظيمية. ونقصد بإجراءات العمل التطبيقات التنظيمية والإدارية كما هي في الواقع، والتي تختلف عادة عما

نجده في الكتب والنظريات. وهي تعد أحد المواقع التي يتجلى فيها تأثير البعد الثقافي والاجتماعي على فعل العمال ومواقفه وتصرفاته أثناء تأديته لعمله.

أ/ طرق التوظيف:

جدول رقم (33) يبين طرق التوظيف في المؤسسة

المجموع	الوساطة من شيوخ الزوايا	أقارب وأبناء منطقة المترشح	شبكة المعارف والوساطة للمترشح	المؤهلات والكفاءات	طرق التوظيف في المؤسسة	
					الفئات المهنية	معامل الارتباط
23 44.2%	2 3.8%	1 1.9%	9 17.3%	11 21.2%	تأطير	0.621
17 32.7%	0 0.0%	2 3.8%	2 3.8%	13 25.0%	تحكم	
12 23.1%	0 0.0%	3 5.8%	4 7.7%	5 9.6%	تنفيذ	
52 100.0%	2 3.8%	6 11.5%	15 28.8%	29 55.8%	المجموع	

نلاحظ من هذا الجدول أن نسبة 55.8% من المبحوثين يؤكدون بأن التوظيف في المؤسسة يتم بالاعتماد على مؤهلات وكفاءة المترشح تدعمها نسبة 24% من فئة التحكم، و21.25% من فئة المؤطرين. أما الذين أجابوا بأن عملية التوظيف تتم على أساس الرأسمال الاجتماعي للمترشح فنسبتهم بلغت 44.10% إذ نجد:

28.8% من المبحوثين أجابوا بأنها تتم عن طريق شبكة المعارف والوساطة للمترشح.

11.5% من المبحوثين أجابوا بأنها تتم عن طريق أقارب وأبناء منطقة المترشح في المؤسسة.

3.8% من المبحوثين أجابوا بأن عملية التوظيف تتم عن طريق الوساطة من شيوخ الزوايا.

نستخلص من خلال هذا الجدول إن عملية التوظيف في المؤسسة محل الدراسة حسب المبحوثين لاتتم

بالاعتماد على الرأسمال البشري\* للمترشح فحسب، وإنما تتدخل فيها عوامل أخرى كالرأسمال الاجتماعي للمترشح وهذا ما يدعمه معامل الارتباط 0.621.

فالأفراد الذين يملكون وساطات (رأسمال اجتماعي) هم في وضعية أكثر ما يقال عنها إنها إيجابية كونها تمكنهم من الحصول على منصب عمل، وبالرغم من أنها . أي الوساطة . تعبر عن حالة مرضية وغير صحية إلا أنه واقع تعيشه معظم المؤسسات في بلادنا.

ب/ طرق الاتصال

جدول رقم(34) يبين طرق الاتصال بالمسؤول

المجموع	الالتقاء به خارج أوقات العمل	زيارة المدير للعامل	زيارته في المكتب	طرق الاتصال بالمدير	
				الفئات المهنية	معامل الارتباط
23	1	0	22	تأطير	0.801
44.2%	1.9%	0.0%	42.3%	تحكم	
17	1	1	15	تنفيذ	
32.7%	1.9%	1.9%	28.8%	المجموع	
12	0	2	10		
23.1%	0.0%	3.8%	19.2%		
52	2	3	47		
100.0%	3.8%	5.8%	90.4%		

نلاحظ من هذا الجدول أن نسبة 90.4% من المبحوثين يزورون المدير في مكتبه لطرح انشغالاتهم، وما يسهل ذلك أن المؤسسة صغيرة ومديرها يعرف جل العمال. وهذه النسبة تمثل الاتجاه العام، تدعمها نسبة 42.3% عند الإطارات، و28.8% عند أعوان التحكم. أما الذين ينتظرون زيارة المدير لهم فنسبتهم بلغت 5,8%. وهي عند أعوان التنفيذ بحكم عملهم الذي قد يكون خارج أوقات الدوام الرسمي. في حين نجد 3.4% من يلتقون به خارج أوقات العمل.

\* الرأسمال البشري: يتمثل في الشهادات والملكات المعرفية والمهنية.

هذه النتائج تعكس أن اغلب العمال يتبعون طرق غير رسمية في الاتصال بالمدير، فهم لا يحترمون تدرج السلم الهرمي إذ لا يراعون في الاتصال بالمدير السلم الذي يحدد تدفق السلطة في المؤسسة. وهذا ما عبر عنه معامل الارتباط بيرسون الذي بلغ **0.801** بإشارته الموجبة توحى بدلالة أن هناك علاقة قوية بين المتغيرين.

يمكن تفسير هذه النتائج بعدة قراءات، إذ لاحظت الباحثة في أحد الاجتماعات أن المدير طلب شخصيا من كل عامل لديه انشغال أن يزوره إلى مكتبه مباشرة. وهذا الإجراء له وظيفة ظاهرة ووظيفة كامنة.

أما الظاهرة فهي إظهار الاهتمام بانشغالات العمال ومنح لهم الفرصة للتواصل مع المدير مباشرة. أما الوظيفة الكامنة فهي محاولة القضاء على أي تكتل للعمال ضد المدير، وهذا على الأقل ما يشعر به العمال ويتداولونه بينهم فهم على وعي بما يجري، لهذا فهم يسعون لإنشاء نقابة موازية لتنظيم النقابي الموجود في المؤسسة فهذا التنظيم حسبهم موالي للمدير، لذا فهم ينخرطون في النقابة المستقلة للإدارة العمومية بهدف توفير الحماية لأي تعسف يتعرضون له.

كما هناك سبب آخر يجعل العمال يقومون بزيارة المدير في مكتبه مباشرة وعدم احترام السلم الهرمي هو عدم ثقتهم في رؤسائهم فهم يصفونهم بـ "الشيئين" للمدير.

إذن عملية الاتصال في المؤسسة تتأثر بالطابع الثقافي للمجتمع وهذا ما يبرزه الاعتماد على الاتصال الشفهي المباشر لنقل المعلومات وكذلك اعتماد المدير اللغة الفرنسية في حديثه مع العمال (هذا ماتم ملاحظته أثناء الاجتماعات) وهي اللغة التي لا يتقنها كل العمال خاصة في مجتمعنا المعروف بعدم إتقانه للغات الأجنبية، مما يؤدي إلى عدم وضوح الأفكار التي يقدمونها.

\* لفظ ظهر مؤخرا في المجتمع الجزائري يطلق على الأشخاص الذين يتملقون لشخص ما بهدف الحصول على امتيازات. وهذا اللفظ ينعتون به العمال بصفة خاصة الشخص المكلف بتسجيل الحضور اليومي للعمال في المؤسسة محل الدراسة.

ج/ طرق الترقية:

جدول رقم(35) يبين طرق الترقية المعتمدة في المؤسسة

المجموع	لا ادري	حسب الخبرة والكفاءة	القرب من المسؤولين	المحايين	الانتماءات الجهوية	الانتماءات القرابية	طرق الترقية المعتمدة في المؤسسة	
							الفئات المهنية	معامل الارتباط
23 44.2%	0 0.0%	9 17.3%	4 7.7%	4 7.7%	3 5.8%	3 5.8%	تأطير	0.667
17 32.7%	0 0.0%	7 13.5%	6 11.5%	1 1.9%	0 0.0%	3 5.8%	تحكم	
12 23.1%	2 3.8%	1 1.9%	4 7.7%	3 5.8%	1 1.9%	1 1.9%	تنفيذ	
52 100.0%	2 3.8%	17 32.7%	14 26.9%	8 15.4%	4 7.7%	7 13.5%	المجموع	

من خلال الجدول نجد أن نسبة 32.7% من المبحوثين يؤكدون بأن الترقية في المؤسسة تتم على أساس الخبرة والكفاءة، حيث تتأكد هذه النسبة عند الإطارات وأعوان التحكم بـ 17.3% و 13.5% على التوالي. كما نجد نسبة 67.30% من المبحوثين أجابوا بان الترقية تتدخل فيها معايير أخرى غير الخبرة والكفاءة إذ نجد:

26.9% من المبحوثين أجابوا بأنها تتم بالنسبة للقربين من المسؤولين.

15.4% من المبحوثين أجابوا بأنها تتم عن طريق الوساطة.

13.5% من المبحوثين أجابوا بأنها تتم عن طريق الانتماءات القرابية.

7.7% من المبحوثين أجابوا بأنها تتم عن طريق الانتماءات الجهوية.

نستخلص من خلال هذا الجدول أن للوساطات والانتماءات أي الروابط القوية(القرابة) والضعيفة(الأصدقاء والمعارف) التي تتكوّن بين العامل والجهات المسؤولة عن الترقية دورا هاما في ترقية العمال بالمؤسسة، وهذا ما أظهره معامل الارتباط الذي بلغ 0.667.

د/طرق الحصول على الترقية:

جدول رقم(36) يبين الطرق التي يتبعها العمال للحصول على ترقية

المجموع	القناعة بما كتبه الله	الاتصال بالمعارف	تحضير شهادات علمية	بذل مجهود أكبر في العمل	الطرق التي يتبعها العمال للحصول على ترقية المنصب الوظيفي	
					تأطير	معامل الارتباط 0.667
23 44.2%	6 11.5%	1 1.9%	9 17.3%	7 13.5%	تأطير	معامل الارتباط 0.667
17 32.7%	5 9.6%	1 1.9%	2 3.8%	9 17.3%	تحكم	
12 23.1%	5 9.6%	1 1.9%	3 5.8%	3 5.8%	تنفيذ	
52 100.0%	16 30.8%	3 5.8%	14 26.9%	19 36.5%	المجموع	

هذا الجدول يوضح الأساليب التي يعتمدها العمال في الحصول على ترقية في العمل حيث يلجأ أغلب العمال 36.5% من المبحوثين إلى بذل جهد أكبر في العمل، في حين يرى 30.8% منهم أنهم فاقدون الأمل في الترقية وهم راضون بما كتبه الله ولا يفكرون في الترقية. ويرى آخرون 26.9% أنهم يجتهدون لتحضير شهادة علمية. فيما نجد 5.8% فقط يلجؤون إلى معارف للتوسط لهم عند المسؤولين لترقيتهم.

نلاحظ من هذه النتائج أن العمال ينقسمون إلى فئتين: فئة تسعى للحصول على ترقية بالاعتماد على وسائل سليمة. كبذل جهد كبير في ميدان العمل أو تحضير شهادات علمية للحصول على الترقية. كإجراءات يلجؤون إليها عند رغبتهم في الحصول على ترقية. تقابلها فئة أخرى من العمال مستسلمة لا تفكر أصلا في الترقية. تعكس الاعتقاد الراسخ للقدرية لدى العامل الجزائري.

هـ/تطبيق العقاب والفئات المستثنية منه:

جدول رقم(37) يبين تطبيق العقاب في المؤسسة

المجموع	لا	نعم	تطبيق العقاب في المؤسسة	
			الفئات المهنية	معامل الارتباط
23 44.2%	17 32.7%	6 11.5%	تأطير	معامل الارتباط
17 32.7%	11 21.2%	6 11.5%	تحكم	
12 23.1%	9 17.3%	3 5.8%	تنفيذ	
52 100.0%	37 71.2%	15 28.8%	المجموع	

يوضح الجدول أن نسبة 71.2% من الباحثين يرون بأن العقاب في المؤسسة لا يطبق على جميع الفئات، تدعمها نسبة 32.7% لدى الإطارات و 21.2% عند أعوان التحكم و 17.3% عند المنفذين. أما نسبة الفئات التي ترى بأن العقاب يطبق على الجميع فبلغت نسبتهم 28.8% وهذا حسب 11.5% من الباحثين لكل من الإطارات وأعوان التحكم. والجدول الموالي يوضح الفئات التي تستثنى من العقاب.

جدول رقم (38) يبين الفئات التي تستثنى من العقاب

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات التي تستثنى من العقاب
44.2	23	أقارب المسؤولين
23.1	12	المحابين
3.8	2	الذين يشغلون مناصب عليا في المؤسسة
71.2	37	المجموع
28.8	15	بيانات مفقودة
100.0	52	المجموع

يبين الجدول أن 44.2% من الباحثين يرون أن أقارب المسؤولين يستنون من تطبيق العقاب. و23.1% من الباحثين يؤكدون بأن الذين يستنون من العقاب هم العمال المحايين. في حين نجد نسبة قليلة تستثني العمال الذين يشغلون مناصب عالية في المؤسسة.

من خلال هذه النتائج نجد العمال في الحقيقة يعبرون عن واقع سائد وهو أن تطبيق العقاب في المؤسسة مجال الدراسة خصوصا، لا يأخذ مجراه بالشكل اللازم بل يخضع في كثير من الأحيان لاعتبارات غير عقلانية.

### استنتاج:

من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج أن معايير إجراءات العمل في المؤسسة تتم وفق مايلي:

**التوظيف:** يتم وفق تفعيل القيم والمعايير الموجودة في المجتمع، فهو يخضع بالإضافة إلى الرأسمال البشري للمتشرع، هناك دور مهم للرأسمال اجتماعي والذي يتمظهر في مكانة العامل المرشح في شبكة العلاقات الاجتماعية. فالتوظيف يتم أساسا عبر الروابط الضعيفة والمتمثلة في العلاقات المهنية، وتأتي بعد ذلك الروابط القوية والمعبر عنها بالعائلة والقرابة.

هذا أكدته تحقيق حول التوظيف في الجزائر بمؤسسات وطنية كبرى (طيران الطاسيلي، شركة نפטال، البرلمان...). حيث أكد هذا التحقيق أن التوظيف في هذه المؤسسات يتم بشكل كبير بالاعتماد على الروابط القوية (الروابط الدموية) ومن أهم هذه المؤسسات التي تناولها هذا التحقيق "شركة نפטال الجزائرية" فحسب هذا التحقيق أن هذه الشركة أصبحت شركة عائلية وليس وطنية، إذ المسؤولين السامين بها وظفوا عدد كبير من أفراد عائلاتهم وأقربائهم وهذا كما يلي: (1)

- الرئيس المدير العام المحال على التقاعد وظف: 15 فرد من عائلته.
- الأمين العام السابق للنقابة الوطنية وظف: 13 فرد 04 من أصهاره.
- مسؤول الإعلام (قيادي كبير في النقابة) وظف: 06 أفراد.

(1) قسم التحقيقات بقناة الشروق نيوز "التوظيف الممنوع" أنظر الموقع:

• الإطارات المكلفين بمهمة يوظف ما بين 04 إلى 05 أفراد.

ويؤكد هذا تصريح لخضر قماز (إطار سابق بالمصلحة القانونية لنفطال) بأن هناك مدير عام في هذه الشركة وظف في عام واحد 800 فرد بدون معيار (مهني، علمي أو مالي) بل المعيار المعتمد هو معيار العشيرة الواحدة، الدوار الواحد، القبيلة، الجهة، البلدية<sup>(1)</sup>... (أنظر الملحق رقم 06).

فعملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية تتم وفق معيارين متوازيين معيار الرأسمال البشري ومعيار الرأسمال الاجتماعي. أي الأفراد في المؤسسة يستعينون في بحثهم عن العمل بالروابط الضعيفة ثم بعد ذلك بالروابط القوية.

وهذا ما توصل إليه مارك جرانوفيتز **Mark Granovetter** في نظريته حول الروابط الضعيفة.<sup>(2)</sup>

والشكل الموالي يوضح طرق التوظيف.

<sup>(1)</sup> نقلا عن: قسم التحقيقات بقناة الشروق نيوز "التوظيف الممنوع" نفس المرجع السابق.

<sup>(2)</sup> توصلت هذه الدراسة إلى أن الأفراد الأكثر نجاحا في الحصول على منصب عمل هم الذين يلجئون إلى العلاقات المهنية بدلا من العلاقات العائلية أو الصداقة، أي يستعينون في بحثهم عن العمل بالروابط الضعيفة عوض الروابط القوية.

نقلا عن كريم شويحات، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال، مرجع سابق، ص 49.

إن من المثير للمفارقة أننا نعتمد في كثير من الأحيان على أناس لا تربطنا بهم إلا روابط "ضعيفة"، خصوصا حين نبحث عن عمل. فنظرية "قوة الروابط الضعيفة" شرحها عالم الاجتماع الأمريكي مارك جرانوفيتز **Mark Granovetter** وقد عرّف "الروابط الضعيفة" على أنها علاقات اجتماعية تتسم 1234578- بالاتصال النادر، وغياب القرب العاطفي، وعدم وجود تاريخ من الخدمات المتبادلة. يمكن القول إن المعارف ضمن الروابط الضعيفة هم الأشخاص الذين يقعون في "شبكةك الموسعة". فمعظم الباحثين عن العمل لا يلجئون إلى أصدقائهم المقربين أو أفراد عائلاتهم بحثاً عن الوظائف، ما لم يكونوا يتوقعون نفعاً من خلال الاستفادة من علاقات المحسوبيات التي تعطى للمعارف أو الأقارب دون النظر إلى مؤهلاتهم الفعلية معظم الناس يلجأون إلى شبكتهم الموسعة. ومعظم شبكات الأعمال تقوم على صلات الروابط الضعيفة نسبياً. نقلا عن: ماثيور فريزر وسوميتر دوتا، الشبكات الاجتماعية على الإنترنت: قوة الروابط الضعيفة، أنظر الموقع:

[http://www.aleqt.com/2008/12/01/article\\_169885.html](http://www.aleqt.com/2008/12/01/article_169885.html). 2016/03/01 الساعة 10:48

الشكل رقم (08) يوضح تأثير الروابط الضعيفة على التوظيف في المؤسسة



المصدر: إعداد الباحثة

elqft.com

الاتصال والترقية:

يعتمد العمال في الاتصال بالمدير طرق غير رسمية مستمدة من القيم الاجتماعية التي نشأ عليها العامل. وما يدعم هذه الأفعال داخل المؤسسة هو القوانين والثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة المبنية على الحذر واللايقين\* بين العمال، وهذا لا يشجع على تكريس القيم التنظيمية التي تتطلبها التنظيمات من أجل تحقيق التكيف والاندماج.

أما بخصوص الترقية فأن للوساطات والانتماءات (القريبة والجهوية) أي الروابط القوية (القربة) والضعيفة (الأصدقاء والمعارف) التي تتكوّن بين العامل والجهات المسؤولة عن الترقية دورا هاما في ترقية العمال بالمؤسسة.

بينما العمال في حصولهم عن الترقية يسلكون طريقتين فئة تسعى للحصول على ترقية بالاعتماد على وسائل سليمة. كبذل جهد كبير في ميدان العمل أو تحضير شهادات علمية للحصول على الترقية. هذا يدل على تطور تقاليد العمل عند هذه الفئة، وذلك بانتقالهم من الممارسات المهنية اللاعقلانية كالاتجاه إلى الوساطة للحصول على الترقية إلى ممارسات منطقية وعقلانية. وهذا يدل على تبني قيم وتقاليد سليمة للعمل.

\* اللايقين يحدد هذا العامل درجة تقبل المجتمعات للمسائل غير اليقينية. وهو أمر يختلف من مجتمع إلى آخر... وفي الثقافات التي تكون فيها مراقبة اللايقين ضعيفة يقبل الناس بسهولة الأفكار المجددة والسلوكيات غير المعتادة، وبالعكس في المجتمعات التي تقوى فيها مراقبة اللايقين؛ حيث يكون هناك مقاومة. للمزيد حول هذا الموضوع أنظر: عائشة التايب، النوع الاجتماعي وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط 1 منظمة المرأة العربية، مصر، 2011.

بينما نجد فئة أخرى من العمال تميل إلى السكينة والقبول بما كتبه الله لهم دون القيام بأي شيء إيجابي. وهذا يعكس الاعتقاد الراسخ للقدرية لدى العامل الجزائري، "فيد القدر في صنع الأحداث في حياتنا اليومية تحولت مع مرور الوقت وتراكم التجارب الإنسانية من تفسير افتراضي لظاهرة كظاهرة" تعارض النتائج مع المساعي "إلى عقيدة تعتقد بها غالبية الناس... ومع ترسخ هذا الاعتقاد في عقول ونفوس البشر تضاءلت حتى تلاشت تقريبا ثقتهم بقوة وقدرة الإرادة الإنسانية".<sup>(1)</sup>

وبالتالي ثقة العمال في أنفسهم أي في قدرة وقوة الإرادة الإنسانية تتضاءل مع قوة تأثير منطق "الإنسان مسير لائحير" وتأثير هذا الاتجاه يظهر في طبيعة الثقافة الاجتماعية السائدة والقائمة على انتظار مبادرة الآخر وتجنب اللايقين. وينعكس ذلك على مختلف التصورات والممارسات اتجاه مواضيع تتعلق بالعمل والنجاح. ذلك لأن كثيرا من تصرفاتنا اليومية تستظل وتستهدي بمعايير ثقافية هذا ما نلاحظه في سياق تفاعلاتنا الاجتماعية اليومية<sup>(2)</sup>

**العقاب:** تطبيق العقاب في المؤسسة فهو لا يأخذ مجراه بالشكل اللازم بل يخضع في كثير من الأحيان لاعتبارات غير عقلانية تدخل فيها العلاقات الشخصية، القرابية، والجهوية، والفتوية... الخ... التي تتناقض تماما مع النموذج البيروقراطي العقلاني المنتشر في مؤسسات المجتمعات المتحضرة، وهذه ظاهرة تعم المؤسسات عموما.

## 2. مواقف العمال اتجاه المشاكل المهنية في المؤسسة

لا يمكن تصور مؤسسة دون مشاكل إطلاقا، إلا أن ما يهمنا هو الطريقة التي يتبعها العمال في حل هذه المشاكل. إذ يمكن اتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة، أو ترك الأمر لله دون فعل أي شيء، أو الاتصال بمعارف للتوسط من أجل حلها.

<sup>(1)</sup> جواد البشيتي، القدرية في حياتنا اليومية، العدد 1635، الحوار المتمدن، 2006 .

<sup>(2)</sup> اتوني غندز، علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 84.

أ/ طرق حل مشاكل العمل:

جدول رقم(39) يبين طرق حل العمال للمشاكل

المجموع	ترك الأمر لله	استعمال القوة	البحث عن وسيط	إتباع الطرق الرسمية	طرق حل العمال للمشاكل	
					الفئات المهنية	معامل الارتباط بيرسون
23 44.2%	2 3.8%	1 1.9%	4 7.7%	16 30.8%	تأطير	0.168
17 32.7%	2 3.8%	1 1.9%	2 3.8%	12 23.1%	تحكم	
12 23.1%	3 5.8%	0 0.0%	4 7.7%	5 9.6%	تنفيذ	
52 100.0%	7 13.5%	2 3.8%	10 19.2%	33 63.5%	المجموع	

من خلال هذا الجدول يتضح أن العمال يتبعون الطرق الرسمية في حل المشاكل المهنية بنسبة 63.5% تتأكد هذه النسبة عند الإطارات بـ 30.8% وأعاون التحكم بـ 23.1%.

أما النسب الأخرى فنجدها تتوزع على البحث عن وسيط بـ 19.2% من المبحوثين، تدعمها 7.7% عند كل من الإطارات وأعاون التنفيذ. و 13.5% من المبحوثين يتركون الأمر لله ولا يفعلون أي شئ. ونجد فئة قليلة تستعمل القوة في حل المشاكل 3.8%.

هذه القراءة الإحصائية للجدول توضح أن أغلبية العمال في المؤسسة يعتمدون أساليب رسمية، ويتخذون الإجراءات المناسبة لحل مشاكلهم المهنية البسيطة وهذا عند مختلف المستويات المهنية. الأمر الذي يؤكد على امتثالهم لإجراءات المعمول بها، وهذا ما تعكسه دلالة معامل الارتباط الضعيفة بلغ 0.168.

ب/ أشكال الوساطات (الرأسمال الاجتماعي):

جدول رقم (40) يبين أشكال الوساطات (الرأسمال الاجتماعي) التي يلجأ لها العمال

المجموع	النقابة	بدون اجابة	مسؤول في مؤسسة أخرى	الأقارب وأبناء المنطقة	شيخ زاويا	مسؤول سياسي	أشكال الوساطة التي العمال لها يلجأ الفئات المهنية	
							تأطير	معامل الارتباط بيرسون
23 44.2%	1 1.9%	5 9.6%	3 5.8%	6 11.5%	3 5.8%	5 9.6%	معامل الارتباط بيرسون	0.085
17 32.7%	1 1.9%	1 1.9%	4 7.7%	3 5.8%	2 3.8%	6 11.5%	تأطير	
12 23.1%	3 5.8%	2 3.8%	4 7.7%	2 3.8%	1 1.9%	0 0.0%	تحكم	
52 100.0%	5 9.6%	8 15.4%	11 21.2%	11 21.2%	6 11.5%	11 21.2%	تنفيذ	
							المجموع	

نلاحظ من هذا الجدول أن أنواع الوساطة التي يلجأ إليها العمال في المؤسسة متقاربة إذ نجد نسبة 21.2% من المبحوثين يلجؤون إلى مسؤولين سواء كانوا سياسيين أو مسؤولين في مؤسسة أخرى غير مؤسسة العمال، كما أن البعض الآخر يلجؤون إلى وساطة الأقارب وأبناء المنطقة.

ويمكن تفسير نسبة اللجوء إلى المسؤولين هذا بالاعتماد على منطق التعامل بين المسؤولين على أساس تبادل المصالح والمنافع.

أما ما يخص اللجوء إلى الأقارب وأبناء المنطقة فهذا يدل على اللجوء إلى الروابط القوية للعمال من العائلة والأقارب. وهذا يتأكد عند الإطارات بـ 11.5%.

في حين نجد 11.5% من المبحوثين يلجؤون إلى شيوخ الزوايا في المنطقة.

ويقر العمال بتوجههم الضعيف إلى النقابة الرسمية بـ 9.6% فقط من المبحوثين قالوا بأنهم يلجؤون إلى النقابة الخاصة بالقطاع. أي يتبعون الطرق الرسمية لفض النزاعات. وهذا يدل على أن الجهاز النقابي لا يحظى بثقة العمال من خلال تخليه عن المهمة المنوطة به.

أما الذين لم يجيبوا عن السؤال والمقدرة نسبتهم بـ 15.4% فهذا يعبر على أنهم لا يحتاجون إلى وساطة لحل مشاكلهم المهنية. إذ نجد بعضهم يعبر بأنه يلجأ إلى الله وآخر يترك الأمر على حاله ولا يفعل شيئاً. وهذا ما عبر عنه المبحوثين بعبارات مختلفة مثل: "نخليهم للي خلقهم"...

من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج أن أغلب العمال (75.10%) يلجؤون لحل المشاكل المهنية الكبيرة التي تعترضهم إلى وساطات سواء الروابط الضعيفة (الأصدقاء والمعارف) أو الروابط القوية (الأقارب وأبناء المنطقة). بينما نجد فئات قليلة تلجأ إلى النقابة أو تستسلم للقضاء والقدر ولا تفعل شيئاً. كما نجد علاقة ضعيفة نوعاً ما بين الفئات المهنية واللجوء إلى الوساطة وهذا ما يؤكد معامل الارتباط 0.085.

ج/ تصور العمال لأحسن الطرق لحل مشاكل العمل:

جدول رقم (41) يبين تصور العمال لطرق حل المشاكل في المؤسسة

المجموع	التعود عنها	الابتعاد عنها	تطبيق القوانين والإجراءات الرادعة	أحسن الطرق لحل المشاكل المهنية	
				تأطير	معامل الارتباط بيرسون
23 44.2%	3 5.8%	2 3.8%	18 34.6%	تأطير	معامل الارتباط بيرسون 0.032
17 32.7%	6 11.5%	3 5.8%	8 15.4%	تحكم	
12 23.1%	3 5.8%	5 9.6%	4 7.7%	تنفيذ	
52 100.0%	12 23.1%	10 19.2%	30 57.7%	المجموع	

يبين الجدول أن 57.7% من المبحوثين يرون بأن أحسن الطرق لحل المشاكل بالمؤسسة تكمن في تطبيق القوانين والإجراءات الرادعة من طرف إدارة المؤسسة. تدعم هذه النسبة 34.6% من الإطارات و 15.4% من التحكم. أما نسبة 23.1% من المبحوثين يرون بأنه يجب التعود عنها لأنها سنة الحياة، تتأكد هذه النسبة عند أعوان التحكم بـ 11.5%. في حين نجد من المبحوثين فضلوا الابتعاد عن المشاكل وكل مسبباتها. وهذا يتضح

عند العمال التنفيذيين. وهناك علاقة موجبة لكنها ضعيفة بين الفئات المهنية والاتجاه نحو تطبيق القوانين في المؤسسة، وهذا ما يؤكد معامل الارتباط المقدر بـ **0.032**

من خلال هذه النتائج يتضح أن أغلب المبحوثين يرون انه لحل المشاكل المهنية يجب إحلال القيم التنظيمية (تطبيق القانون الداخلي للمؤسسة). بينما نجد البعض فئة لا بأس بها **42.3%** يفضلون التعود أو الابتعاد عنها (قيم قدرية).

### استنتاج

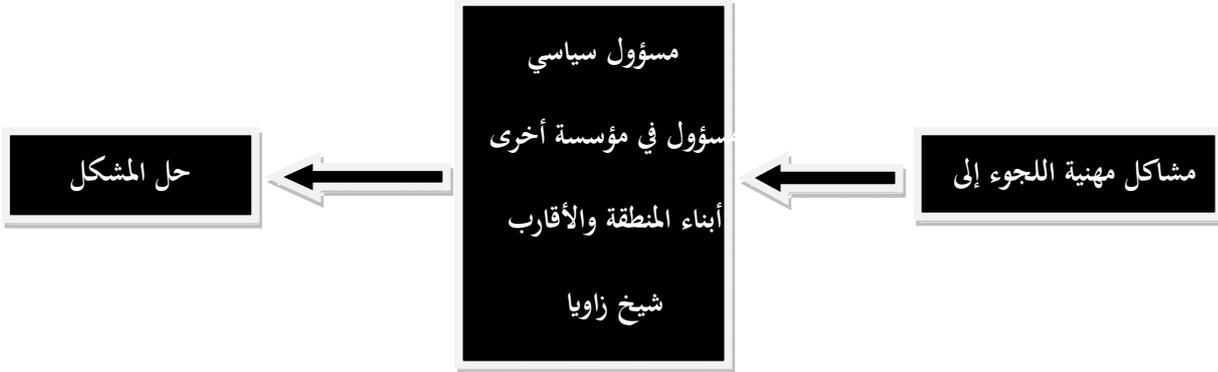
أغلبية العمال في المؤسسة يعتمدون أساليب رسمية، ويتخذون الإجراءات المناسبة لحل مشاكلهم، وهذا عندما تعترضهم مشاكل بسيطة. بينما يلجأ العمال إلى الوساطة دون النقابات في حل المشاكل التي يعجزون عن حلها، سواء كانت هذه الوساطة تتمثل في الروابط القوية (العائلة والقراية) أو الروابط الضعيفة (الأصدقاء والمعارف).

فالاستعانة بالوساطة الاجتماعية التي ينتمي إليها العامل لحل المشاكل التي تعترضه نابع من إستراتيجية يهدف من ورائها تفعيل القيم والمعايير الاجتماعية الموجودة والمتداولة في هاته الأوساط. وفي ذلك إشارة إلى أن النظام الرسمي في المؤسسة غالبا ما يغيب ويحضر بدلا عنه اعتبارات الولاء والتبعية، وليس اعتبارات الكفاءة والمقدرة. ومن هنا نجد أن المعطى السوسيوثقافي للمجتمع يلعب دورا أساسيا في المؤسسة.

ومن هذا المنطلق نجد أن العلاقات القرابية والقبلية ما تزال تشكل معطى حقيقي في مجتمعنا الجزائري، فهي تدخل كل مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية، وتشكل عائقا تنظيميا فعليا، يعيق تكريس الثقافة التنظيمية العقلانية التي تعتبر الرهان الحقيقي لنجاح مؤسساتنا .

من خلال ما سبق يمكن اعتبار الفرض القائل بان العمال يعتمد في حل مشاكلهم المهنية طرق غير رسمية مستمدة من القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع صادق لحدا ما.

الشكل رقم (09) يوضح دور الوساطة في حل المشاكل المهنية للعمال



### الاستنتاجات العامة

أولاً: الدراسة النظرية:

• إن موضوع القيم الاجتماعية يعد من بين المواضيع العابرة للتخصصات الأمر الذي طرح تنوع في أبعادها وتحليلها، فالقيم من المفاهيم التي عني بها كثير من الباحثين في مجالات مختلفة كالفلسفة والتربية والاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع وغير ذلك من التخصصات العلمية الأخرى. وهي لا تتواجد في نمط تصنيفي واحد بل تتنوع إلى عدة تصنيفات أهمها تصنيف سبرنجر الذي صنفها وفقاً لمعيار المحتوى.

هذه القيم تُمكن الفرد من معرفة المرغوب والمنبوذ، فهي بخاصيتها الإنسانية والاكتسابية والذاتية... وغيرها من الخصائص الأخرى لها عوائد جمّة على الفرد إذ تمنعه من الانحراف وتحقق له نوعاً من التوافق وتمكنه من التنبؤ بأفعال غيره، هذا بالإضافة إلى أن لها عوائد على المستوى الجمعي أيضاً، فهي تعطي للمجتمع الميزة التي تكسبه الخصوصية وتساهم في خلق هويته.

إن حديثنا عن القيم يجرنا للحديث عن تدرجها الهرمي في شكل نسق قيمى الذي له ثلاث محددات (مكونات) المكون الوجداني، المكون المعرفي والمكون السلوكي. وقد اختلف علماء الاجتماع في تفسير موضوع هذا النسق القيمى وذلك بالنظر إلى التوجهات الفكرية لكل منهج والإطار المرجعي الذي على أساسه تفسر القيم، فنجد الاتجاه المادي، الاتجاه المثالي، الاتجاه الوظيفي، الاتجاه التاريخي، الاتجاه الثقافي الاتجاه النفسي والاتجاه الاجتماعي. ونظراً لأهمية هذا الأخير في دراستنا فقد تم تخصيص عنصر كامل له بهدف التعمق فيه وتناول أهم رواده أمثال كارل ماركس، دوركايم، ماكس فيبر وتالكوت بارسونز.

خلصنا في إلى أن النظرة للقيمة ممتدة الجذور عبر التاريخ، فالقيم هي أحد المباحث الأساسية التي اهتم بها كثير من الفلاسفة قديماً وحديثاً حتى سمي فرع الاهتمام بالقيم الأكسيولوجيا (Exiology) لكن الاهتمام بالقيم كمفهوم اجتماعي في علم الاجتماع كان متأخراً من حيث الظهور .

• **الفعل الاجتماعي** هو أصغر وحدة تحليل في النظرية السوسيولوجية ومن أهمها على الإطلاق بحيث بدون فهمه وتحليله ومعرفة محركاته ومواجهته لا نستطيع أن نفهم السلوك البشري .

فمصطلح الفعل مفهومًا مركزيًا في علم الاجتماع، وقد ارتبط برواد علم الاجتماع أمثال: ماكس فيبر وفريدو باريتو وتالكوت بارسونز وغيرهم. ويعتبر تعريف "بارسونز" للفعل الاجتماعي من أهم التعريفات وذلك من خلال تحليله البنائي لأنساق الفعل.

ويُعرف الفعل الذي يتم داخل المؤسسة بـ (الفعل التنظيمي) الذي حاولنا تفسيره من خلال ثلاث أطروحات رئيسية لكل من ماكس فيبر، تالكوت بارسونز وميشال كلوزي وفريد بارغ.

● إن علاقة القيم الاجتماعية بالفعل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية تعرف عدة تجاذبات وتناقضات ابتداءً بتكوين النسق القيمي للعامل الجزائري المتأثر بالمرجعية الثقافية والاجتماعية لمجتمعه التقليدي، وخصوصية هذا الأخير من حيث العديد من المتغيرات (العائلة، الولاء، التنشئة...) وغيرها من العوامل التي تم الاهتمام بدراستها ومحاولة تفسير سلوكيات العامل الجزائري من خلالها. ولعل من بين أحسن من قدموا تفسيراً لأفعال هذا الأخير في المؤسسة نجد كل من أحمد هني، سعيد شيخي، علي الكنز، الجيلالي اليابس، سعيد اعمر، المهدي بن عيسى وغيرهم كثير.

#### ثانياً: الدراسة الميدانية

من خلال الفرضيات الأربعة الواردة في دراستنا هذه والتي تتمحور حول توجيه القيم الاجتماعية للأفعال التنظيمية في المؤسسة توصلنا إلى وضع جملة من النتائج جاءت فيما يلي:

● هناك تأثير سلبي واضح للقيم الاجتماعية التي يتبناها العمال على انضباطهم في المؤسسة فالقيم الاجتماعية والثقافية للمجتمع والتي يحملها الفرد معه إلى المؤسسة تلعب دوراً أساسياً في تحديد الفعل التنظيمي. وهذا ما عبر عنه بعض علماء الاجتماع كدوركيم وبارسونز وفي هذه الحالة تصبح الأفعال والسلوكيات لا تحكمها القيم التنظيمية إنما تحكمها القيم الجماعية سواء للمجتمع الكلي أو الوحدات الصغرى التي تشكله. وهذا يتفق مع نظرية ماكس فيبر حول الموجهات القيمية للفعل الاجتماعي.

إن غياب مفهوم العمل كقيمة ثقافية أو وظيفية تشكل إطار مرجعي يوجه سلوكيات و أفعال العمال في المؤسسة أدى بهذه الأفعال الاجتماعية أن تصبح مؤطرة وموجهة بالقيم الاجتماعية لأصحابها، والذي ساعد

على ذلك هي الأسس التي يقوم عليها تنظيم العمل والتي هي غير قادرة على ضمان إعادة إنتاج السلوكات والأفعال وفق مقتضيات أهداف المؤسسة.

● إن الرأسمال الاجتماعي في شقه العلائقي (العلاقات المهنية) يساهم في البناء الاجتماعي للمؤسسة، إذ أصبحت الروابط القوية (العائلة والقرابة) للعامل، والروابط الضعيفة (المعارف، أصدقاء، جيرة) تلعب دورا رئيسيا ومركزيا في بناء النسق الاجتماعي للمؤسسة بحيث يتمظهر هذا البناء في تكوين العلاقات المهنية أين يظهر تفعيل هذا العامل.

● إن المرجعية الاجتماعية التقليدية التي ينهل منها العمال أساس تكوين علاقاتهم وهي لا توحى بتشكيل وعي خصوصي ناتج عن قيم وثقافة تنظيمية. فبدل أن تكون المؤسسة تنظيم يطبع المجتمع بثقافته وقيمه ويجعله ينجر من ورائه حدث العكس، فأصبح المجتمع هو الذي يؤطر المؤسسة بما يحتويه من قيم ثقافية واجتماعية.

وقد تحدث عن هذا التأثير العكسي **علي الكنز** موضحا " ... كل ما هو صالح لصقل فوائد مشتركة اتجاه تضامنتات جماعية أعيد تنشيطه وإحيائه كوحدة الكلام، القرابة، الحي السكني... أو حتى جماعات دينية... وندرك أننا لا يمكن تحقيقه إلا بواسطة عناصر لا شرعية للمعايشة كنا في غنى عن توظيفها... فرضت إعادة إخراجها من الذاكرة الجماعية" (1)

من هنا نجد العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية هي إعادة لإنتاج اجتماعي داخل المؤسسة وهذا ما أكده الباحثين **الجيلالي اليابس وسعيد عمر** في دراساتهم حيث أشاروا إلى أن المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسة الجزائرية تتمثل في عناصر سوسيولوجية آتية من المجتمع الجزائري الذي يشبهه الباحث بالمخبر الحقيقي يشمل مختلف الظواهر السوسيولوجية المؤثرة على بنية المؤسسة. (أنظر الفصل الرابع من هذه الدراسة).

● إن قيم إجراءات العمل في المؤسسة تتخللها قيم أخرى ليس لها علاقة إلى حد ما بالرأسمال البشري لطالب العمل فللهوية والزبونية دورا مهما في هذا الجانب فهذه القيم الثقافية والاجتماعية تعتبر آلية من آليات الدمج الاجتماعي لخدمة الروابط الاجتماعية في شكلها الخام القائم على الرابط الدموي وخدمة هذا الرابط والعمل على استمراره وبقائه فوجود الزبونية بهذا المعنى يعتبر كقيمة عادية تجعل من الأفراد فيه يسخروا

(1) نقلا عن بشير مجّد، الثقافة والتسيير، مرجع سابق، ص 95.

لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصالح بعضهم البعض شيئاً مقدساً كقداسة العلاقة الدموية التي تربطهم. فالزبونية بهذا المعنى تنطلق من العلاقة الاجتماعية وتنتهي إليها.

وبذلك تدهورت القيم ولم تعد ثقافة المؤسسة هي التي تحكم الأفعال والسلوكيات، بمعنى آخر لم يعد النسق الفرعي للثقافة في خدمة النسق الفرعي للأهداف ولم تعد هناك علاقة وظيفية بين هذين النسقين الفرعيين حسب منظور المقاربة النسقية.

إن هذا التدهور الذي يشهده الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة في سعيه وراء تحقيق متطلبات ذاتية وشخصية ليس بقدر محتوم مبرمج ومسجل في التركيبة السيكولوجية للفرد الجزائري بصفة عامة وعمال المؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة وإنما طبيعة النسق التنظيمي الموجود في المؤسسة هو الذي سمح بتشرذم السلوكيات والأفعال على أساس الجهوية والزبونية لأصحابها.

إن الضوابط والقواعد التقنية والقانونية هي التي تشكل مجالات لتحرك الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة فالمجال التنظيمي بما تتضمنه من مكونات أي من توزيع للسلطات والمسؤوليات، وتقسيم العمل وتقنين المهام وترتيب للنشاطات ينتج عوائق للفعل الاجتماعي سواء كان ذلك على مستوى الأفراد أو المجموعات.

فالشكل التنظيمي المطبق في المؤسسة والذي يؤثر ويهيكل التشكل الاجتماعي القائم فيها، شكل قاعدة أو أرضية مناسبة لطغيان الموجات الجهوية والزبونية على إجراءات العمل ومن تم على السلوكيات والأفعال الاجتماعية التي تتم في المؤسسة هذا ما تبين لنا من خلال تحليل المتغيرات المتعلقة ببعث تنظيم العمل وسيره إجراءاته داخل المؤسسة. وهذا ما خلص له أيضا الباحث **المهدي بن عيسى** في دراسته حول ثقافة المؤسسة.

كما نجد انتشار بعض القيم القدرية ولكن بنسبة ضعيفة بين أفراد مجتمع الدراسة وخاصة عندما يرجع بعضهم الترقية في المناصب إلى المكتوب، والحظوظ وما إلى ذلك، طبعا هذه القيم وغيرها من القيم كانت تؤثر بشكل مباشر في الفعل التنظيمي للعمال.

● يستعين العمال في حل مشاكلهم المهنية بالأوساط الاجتماعية التي ينتمون إليها، فتفعيل القيم والمعايير الاجتماعية الموجودة والمتداولة في هاته الأوساط، والنظام الرسمي المتمثل في النقابة غالبا ما يغيب ويحضر بدلا عنه اعتبارات الولاء والتبعية.

فالعمال يميلون في اتجاهاتهم إلى تغليب القيم الاجتماعية على القيم التنظيمية. وهذا مؤشر على أن مؤسساتنا عرضة لتدخل المؤثرات الخارجية وخاصة المؤثرات السلبية واللاعقلانية، فالاعتبارات القرابية والجهوية في المؤسسات هي مؤشر من مؤشرات التخلف واللاعقلانية حيث تغيب قيم الكفاءة والفعالية، وتسود القيم والاعتبارات البدائية كالولاء للشخص والقبيلة.

إن العوامل الأنفة الذكر تشكل مجالا لحدوث الصراع في المؤسسة، وهي عوامل في معظمها ذات امتداد ثقافي قيمي صادرة عن القيم السائدة في المجتمع الكلي وليست قيم تنظيمية بيروقراطية عقلانية، فانعدام المساواة، والشعور بالتهميش والتنافس على النفوذ والسلطة والتعسف في استخدام السلطة كلها تصدر عندما تغيب قيم العقلانية في توزيع الأدوار والمراكز حيث تخضع عادة إلى قيم الولاء والتبعية وليس إلى قيم الكفاءة والفعالية.

ومن هنا نجد أن المعطى السوسيو ثقافي يلعب دورا أساسيا في المؤسسة. فالعلاقات القرابية والقبيلية ما تزال تشكل معطى حقيقي في مجتمعنا الجزائري، فهي تدخل كل مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية، وتشكل عائقا تنظيميا فعليا، يعيق تكريس الثقافة التنظيمية العقلانية التي تعتبر الرهان الحقيقي لنجاح مؤسساتنا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وهذه النتيجة توصلت لها العديد من الدراسات (أنظر الدراسات السابقة لهذه الدراسة).

وانطلاقا من صدق الفرضيات الفرعية فإنه تم إثبات صدق الفرضية العامة التي كان محتواها "القيم الاجتماعية من شأنها التأثير في تحديد الأفعال التنظيمية للأفراد وهذا من خلال مدى انضباطهم في العمل ومدى احترامهم لإجراءاته، كما تؤثر في تحديد علاقاتهم المهنية ومواقفهم من المشاكل التي تعترضهم أثناء العمل".

وبهذا نكون قد حققنا الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة، والمتمثلة في الكشف عن أهمية البعد القيمي في إدارة العمليات السلوكية. والوقوف على أنواع القيم التي تؤثر سلوك العامل الجزائري. كما أبرزنا الأثر الذي يتركه النسق الاجتماعي على التنظيمات بصفة عامة والمؤسسة الجزائرية بصفة خاصة. وما ينجر عن ذلك من مشاكل تعاني منها المؤسسة.

## خاتمة

أردنا من خلال هذه الدراسة أن نحلل ونفهم موجبات الفعل التنظيمي كفعل إجتماعي يقوم به العمال داخل المؤسسة وذلك بحكم مكانتهم الإجتماعية في البناء الإجتماعي القائم في المؤسسة.

وقد توصلنا إلى أن الفعل التنظيمي في المؤسسة تؤطره القيم الاجتماعية إلى حد كبير مما ينعكس سلبيا على السير الحسن للعمل وعلى إجراءاته، فللقيم الجهوية والزبونية والقيم الدينية أبرزها القيم القدرية دورا بارزا في توجيه بناء الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة.

بهذا نكون قد أجبنا على السؤال الذي انطلقت منه دراستنا كيف توجه القيم الاجتماعية الفعل التنظيمي في المؤسسة؟ وإلى أي مدى؟

في الأخير نقترح أن تهتم الفئات الفاعلة (الحكومة، القادة والمسيريين...) وذلك بحكم مكانتهم الإجتماعية في البناء الإجتماعي القائم في المؤسسة والدور المنوط بهم على توجيه السلوكات والأفعال وفق متطلبات البناء الإجتماعي للمؤسسة وأهدافه حتى لا تنحرف هذه السلوكات ويحتل توازن النسق وهذا بالعمل على إعادة الإنتاج للسلوكات والأفعال من طرف أعضاء النسق أو أعضاء البناء الإجتماعي وذلك باختيار الوسائل المناسبة العقلانية حتى يتحقق الدمج أو ما يسميه بعض علماء الاجتماع تحقيق النظام.

وفي نفس الوقت تعمل على مسايرة القيم السائدة في المجتمع المتواجدة فيه (محيط التنظيم) وذلك بواسطة آليات التأقلم والتكيف، وهذا ما يلخصه **تالكوت بارسونز** في وظائف النسق الإجتماعي. بالإضافة إلى هذا على أصحاب القرار أخذ النسق القيمي للعامل بعين الاعتبار ومحاولة فهم لخصوصية العامل الجزائري وثقافته كعوامل أساسية في عملية التنمية.

## قائمة المراجع

## الكتب العربية

القرآن الكريم.

1. أحمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، القاهرة، دار المعارف، 1984.
2. الصديق حاج أحمد، التاريخ الثقافي لإقليم توات، ط02، منشورات الحبر، الجزائر، 2011.
3. الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصرين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980.
4. إميل دوركايم، قواعد المنهج في علم الاجتماع، ترجمة محمود قاسم والسيد مُجد بدوي، دار المعرفة الجامعية، 1988.
5. انتوني غدنز، علم الاجتماع، ط04، ترجمة فايز الصياغ، ط1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت - لبنان، 2005.
6. أسامة عبد الرحيم علي، القيم التربوية في صحافة الأطفال، إترك للنشر والتوزيع، مصر، 2005.
7. ايان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز الى هابرماس، ترجمة: مُجد حسين غلوم، دار المعرفة، الكويت، 1999.
8. إيمان عبد الله شرف، التربية الأخلاقية للطفل، ط1، عالم الكتب القاهرة، 2008.
9. بوفلجة غياث القيم الثقافية والتسيير في المؤسسة الجزائرية، وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع، 1998.
10. بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
11. بوفلجة غياث، بحوث في التغير التنظيمي وثقافة العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
12. بشير مُجد، الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
13. حميد خروف، بلقاسم سلاطينية واسماعيل قيرة، الإشكالات النظرية والواقع (مجتمع المدينة نموذجاً) منشورات جامعة منتوري - قسنطينة، 1999.
14. جون ركس، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، ترجمة مُجد الجوهري وآخرون، القاهرة دار المعرفة الجامعة، ب ت.
15. حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي دار الكتب الحديثة الإسكندرية، 2009.
16. حلیم بركات، المجتمع العربي المعاصر (بحث استطلاعي اجتماعي)، ط02، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1985.
17. طاهر محسن منصور الغالي، وائل مُجد صبحي إدريس، الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل، عمان ب ت.
18. طلعت إبراهيم، علم الاجتماع التنظيمي، القاهرة، مكتبة غريب، 1999.
19. كمال التابعي وليلى البهنساوي، مقدمة في علم اجتماع المعرفة، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2007.
20. كامل مُجد عويضة، علم النفس الاجتماعي والعلوم الأخرى، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.
21. لوران فلوري، ماكس فيبر، ط1 ترجمة مُجد علي مقلد، دار الكتاب الجديد المتحدة، لبنان، 2008.
22. ماجد زكي الجلاّد، تعلّم القيم وتعليمها، ط02، دار المسيرة، الأردن، 2007.

23. مالك بن نبي، المسلم في عالم الاقتصاد، الجزائر، 1987.
24. مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر، 2006.
25. منى كيشك، القيم الغائبة في الإعلام، دارالمعرفة، مصر، 2003.
26. مساعد بن عبد الله الحيا، القيم في المسلسلات التلفازية، الرياض، دار العاصمة للنشر والتوزيع 1994.
27. مُجّد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي، ط4، دار الحلمد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
28. معن خليل عمر، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، الأردن، دار الشرق للنشر والتوزيع، 1997.
29. مُجّد أحمد مُجّد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2002.
30. مُجّد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري (تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، ب ت.
31. أحمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع الأردن، 2008.
32. مُجّد عبد المعبود مرسى، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي (دراسة تحليلية نقدية)، ط1، مكتبة العليقي الحديثة، ب ب، 2001.
33. مُجّد علي مُجّد، البيروقراطية الحديثة، الإسكندرية، دار الكتب الجامعية، 1975.
34. مُجّد علي مُجّد، المفكرون الاجتماعيون، بيروت، دار النهضة العربية، 1982.
35. مُجّد علي مُجّد، علم اجتماع التنظيم، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1986.
36. مُجّد علي مُجّد، تاريخ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
37. نورهان منير حسين فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999.
38. نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، ترجمة مُجّد الجوهري وآخرين، دار المعارف، القاهرة، 1982.
39. نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة مُجّد عودة وآخرون، دار المعارف، مصر 1970.
40. سامية مُجّد جابر، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، د ت.
41. عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل المؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، مصر، 2011.
42. عاطف غيث، غريب سيد أحمد، علم الأجتتماع العام، دار المعرفة الجامعية، الأسكندرية، 1978.
43. عبد الهادي الجوهري، أصول علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، 1988.
44. عبد الله الفيافي، في نقد القيم مقاربات تخطيطية لمنهج علمي جديد، ط01، الانتشار العربي بيروت، لبنان، 2006.
45. عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
46. عبد الله عقلة مجلي الخزاولة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، الأردن، 2009.

47. عبد اللطيف مُجَّد خليفة ارتقاء القيم (دراسة نفسية)، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1992 .
48. عبد العزيز العيادي، فلسفة الفعل، مكتبة علاء الدين، صفاقس، 2007.
49. عبد الرحمن بدوي، الأخلاق النظرية، ط2، وكالة المطبوعات، الكويت، 1976 .
50. علي الحوات، النظرية الاجتماعية، منشورات القا، مالطا، 1998.
51. علي ليلة، بناء النظرية الاجتماعية (الافتراضات النظرية والعلاقة بالواقع)، المكتبة المصرية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ب ت .
52. علي ليلة، ماكس فيبر والبحث المضاد في أصل الرأسمالية المعاصرة، الإسكندرية، المكتبة المصرية، 2004.
53. علي عبد الرزاق جلبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة، الإسكندرية، 2005.
54. علي غربي، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة قسنطينة، 2002.
55. فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، مكتبة الأسرة، القاهرة، 2003 .
56. صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006.
57. صلاح قنصوة، نظرية القيمة في الفكر، مكتبة دار الكلمة، القاهرة، 2002.
58. قباري إسماعيل، علم الاجتماع والادبيولوجيات، المكتب العربي الحديث الإسكندرية، 1979.
59. رابع كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع الاتصال جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.
60. رانيا عثمان المشاركة، برنامج التحليل الإحصائي، مكتبة الراتب العلمية، الأردن، 1999.
61. خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

#### المعاجم، القواميس والموسوعات

1. ابن منظور، لسان العرب، ج 12، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003.
2. إبراهيم مصطفى، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية، ج 1، ط9، تركيا، دت .
3. جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة مُجَّد الجوهري، المجلد (01)، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2000.
4. جميل صليبا، المعجم الفلسفي، ج 2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1982.
5. مُجَّد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
6. مُجَّد مرتضى الزبيدي، تاج العروس، المجلد 09، دار صادر، بيروت، 1966.

الدوريات والمجلات

1. الجمعوي مومن بكوش "القيم الاجتماعية (مقاربة نفسية اجتماعية)"، العدد 08، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي سبتمبر 2014.
2. جمال غريد "العامل الشائع. عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري"، العدد 1 إنسانيات، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، 1997، أنظر الموقع: <http://insaniyat.revues.org/11389>
3. جمعة عبد الله مطلق، تحليل الفعل الاجتماعي وبدائل اتخاذ القرار (مع قراءة في أنساق القرار العربي)، العدد 10-09، مجلة مدارك، مجلة فصلية تصدر عن مؤسسة مدارك للبحوث والدراسات، مركز عراقي بحثي مستقل، ص، أنظر الموقع: <http://www.madarik.net/mag.htm>
4. حميد خروف، القيم من منظور اجتماعي (مقاربة نظرية)، العدد 20، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2003.
5. حميد خروف، فعالية القيم في العملية التربوية: رؤية سوسيولوجية، العدد 10، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 1998.
6. حسن البرميل "النسق القيمي الفلسطيني" المجلد (8) العدد 28، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الانسانية، 2014.
7. مُجَّد المهدي بن عيسى "مقاربة سوسيولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر" العدد 1، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المركز الجامعي بورقلة، 1998.
8. مُجَّد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، العدد 03، مجلة الباحث جامعة ورقلة. 2004.
9. مُجَّد الحنيطي "الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية"، العدد (2)، المجلد (30)، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، ب ت.
10. سامية بن رمضان "التغير القيمي وأثره على اتجاهات الشباب في المجتمع الجزائري" العدد 07، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة مُجَّد خيضر، بسكرة، 2013.
11. عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزبي، العدد 1 و 2، المجلد 27 مجلة جامعة دمشق. للآداب والعلوم الإنسانية، 2011.
12. عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزبي (النظرية والمفاهيم) العدد 16، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة، 2007.

13. قاسم سمية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة، العدد 09، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، سعد دحلب البليدة، 2013.
14. Saïd CHIKHI, **Le travail en usine**, [Cahiers du CREAD n°4](#), 4ème trimestre, 1984.
15. Saïd CHIKHI, "**Les ouvriers face au travail au C.V.I**", [Cahiers du CREAD n°9](#), 1er trimestre, Centre de Recherche en Économie Appliqué pour le Développement, 1987, pages 33-52, www.cread.com.

### الملتقيات والمؤتمرات

1. بوفلجة غياث، "تناقض القيم داخل التنظيم"، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي، بعنوان: الثقافة والتسيير معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 30/28 نوفمبر 1992.
2. عبد الحفيظ مقدم، "المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية"، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي، بعنوان: الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 30/28 نوفمبر 1992.
3. مُجَّد مُجَّد عليان، عزت يحي عسيلة "الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر" بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول التربية في فلسطين وتغيرات العصر كلية التربية الجامعة الإسلامية، المنعقد في: 23 . 2004/11/24.

### الرسائل العلمية

1. إبراهيم السيد أحمد السيد، البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز، رسالة دكتوراه، رسالة غ م، معهد البحوث والدراسات الأسيوية، جامعة الزقازيق، مصر، 2005.
2. العابد ليندا، النسق القيمي الإداري وعلاقته بالفعل التنظيمي، رسالة دكتوراه، رسالة غ م، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة الحاج الأخضر، باتنة 2011.
3. بدرابي سفيان، ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية البشرية، رسالة غ م، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، جامعة تلمسان، 2015.
4. بودبزة ناصر، الفعل الاجتماعي وعلاقته بالتنمية في المجال التربوي، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنمية، مذكرة غ م، جامعة مُجَّد خيضر بسكرة، 2006.
5. بوشمال أحمد، سوسيولوجيا التغيير التنظيمي وفعالية المنظمات، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، مذكرة غ م، جامعة قصدي مرياح . ورقلة، 2011.

6. كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، رسالة غ.م، جامعة الحاج لخضر - باتنة، 2008.
7. كريم شويحات، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لشباب البطل (تجربة المؤسسات المصغرة الناشئة في إطار الوكالة الوطنية لدى الشباب) رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، رسالة غ.م كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر (02)، 2011.
8. محمد بن عيس المهدي، ثقافة المؤسسة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، رسالة غ.م، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005.
9. سامية حمريش، القيم الدينية ودورها في التماسك الأسري، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الديني مذكرة غ.م، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010.
10. سعيد علي الحسينة، دور القيم الاجتماعية في الوقاية من الجريمة، مذكرة ماجستير في العلوم الاجتماعية، مذكرة غ.م، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2005.
11. عادل غزالي، أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، مذكرة غ.م، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2007.
12. سفاصن سعيدة، أثر القيم الثقافية على التسيير العقلاني في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، رسالة غ.م، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2002.

### النصوص القانونية

- ❖ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 03-233 المؤرخ في 24 يونيو 2003 المتضمن إنشاء المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال ويحدد تنظيمها المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 39، المؤرخة في 29 يونيو 2003.

### المواقع الالكترونية

- ❖ المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، التحليل الاستراتيجي ل(مشيل كروزيه و ارهارد فريديينغ) أنظر الموقع: <http://www.hrdiscussion.com/#sthash:>
- ❖ جواد البشيتي، القدرية في حياتنا اليومية، العدد 1635، الحوار المتمدن، 2006، أنظر الموقع: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=72043>

- ❖ ويكيبيديا الموسوعة الحرة، الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر، أنظر الموقع:  
<https://commons.wikimedia.org>
- ❖ مجيد أظوى «دراسة معمقة لولاية أدرار»، أنظر الموقع:  
<http://www.hadaik.com/vb/showthread>
- ❖ ماثيور فريزر وسوميترا دوتا، الشبكات الاجتماعية على الإنترنت: قوة الروابط الضعيفة، أنظر الموقع:  
[http://www.aleqt.com/2008/12/01/article\\_169885.html](http://www.aleqt.com/2008/12/01/article_169885.html)
- ❖ الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) أنظر الموقع:  
<http://www.ons.dz>
- ❖ قسم التحقيقات بقناة الشروق نيوز "التوظيف الممنوع" أنظر الموقع:  
<https://www.youtube.com/watch07/03/2016>

#### الكتب الأجنبية

- 1 . Claudette lafaye, **la sociologie des organisations**, Edition Claire Hennaut, France, 1996.
- 2 . E . Savaers, **méthodes des science sociales**, Edition ellipses, Paris, 2006 .
- 3 . Erhard Friedberg, **Pouvoir et la Regle "Dynamiques de l'action organisée "** Edition Seuil, France. 1997
- 4 .Loubet Del Bayle, Jean Louis, **Introduction aux méthodes des sciences sociale**, Privat, Toulouse, 1986.
- 5 Renaud Sainsaulieu, **L'identité au travail**, 3<sup>e</sup> édit, Paris, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P), 1988, sur le site web :  
<http://www.cairn.info/l-identite-au-travail>
- 6 .T .Parsons, **The system of modern sociétés**, Englewood Cliff, N. J. Prentice- Hall, 1971.

## الملاحق

الملحق رقم (01) الهيكل التنظيمي لمديرية البريد  
وتكنولوجيات الإعلام و الاتصال.

الملحق رقم (02) شبكة الملاحظة بالمشاركة.

الملحق رقم (03) قائمة الأساتذة المحكمين.

الملحق رقم (04) الاستمارة.

الملحق رقم (05) معامل الارتباط بيرسون.

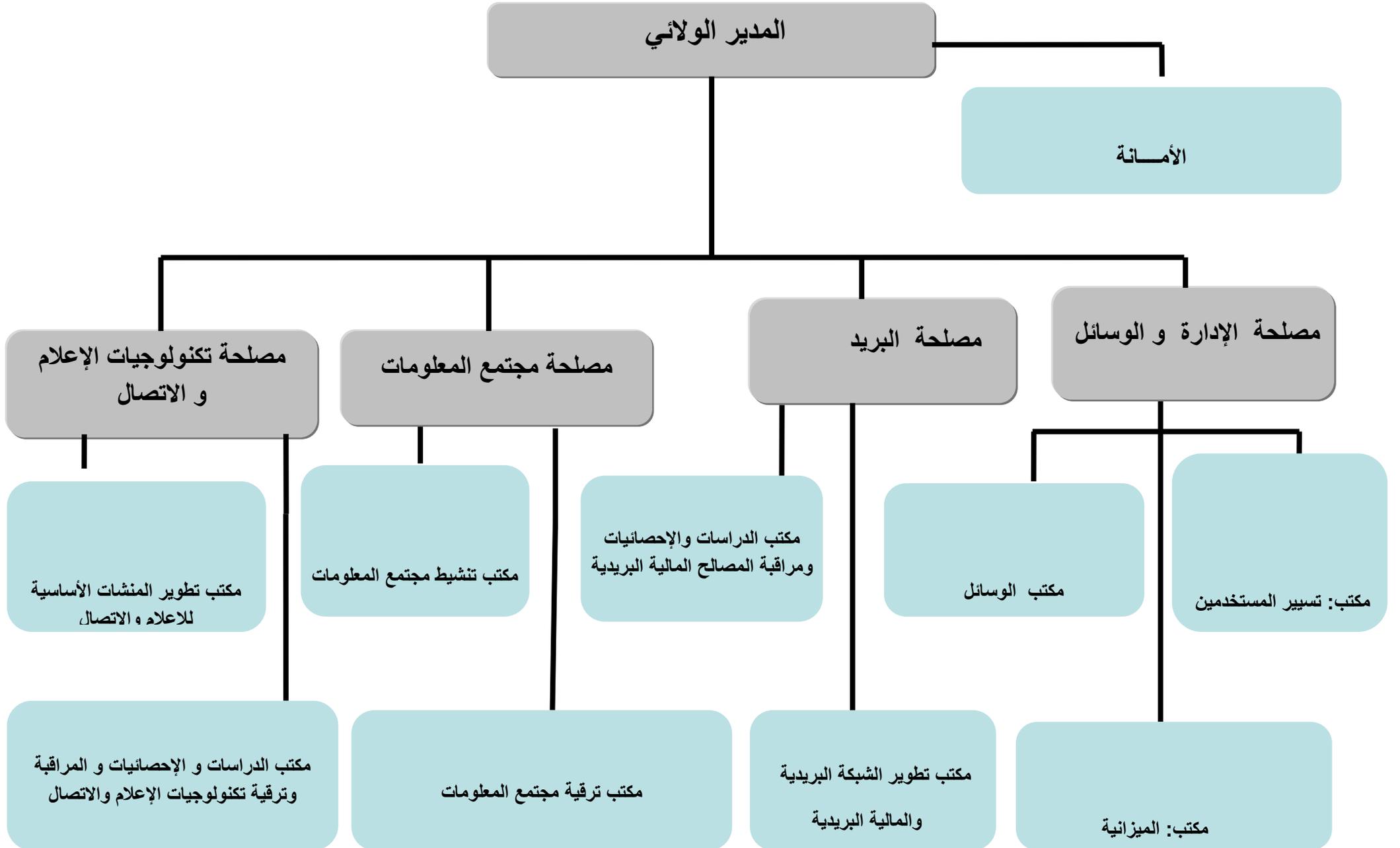
الملحق رقم (06) جداول إحصائية لخصائص المبحوثين.

الملحق رقم (07) يوضح استخدام الروابط القوية في

التوظيف

# الملحق رقم (01)

## الهيكل التنظيمي لمديرية البريد و تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال



## الملحق رقم (02)

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

### شبكة الملاحظة بالمشاركة

دليل الملاحظة لإعداد رسالة ماجستير تخصص علم  
اجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال

الباحثة: بن عثمان أم الخير

الموسم الجامعي: 2015-2016

## شبكة الملاحظة بالمشـاركة

### ملاحظة:

- دخول وانصراف العمال.
- تفاعل العمال داخل المؤسسة.
- الألفاظ المستعملة.
- انشغالات العمال.
- احترام العمال لإجراءات العمل
- تعاطي العمال مع مشاكل العمل.

الملحق رقم (03) الأساتذة المحكمين للاستشارة

الجامعة	الأستاذ الدكتور
جامعة ادرار	أ.د/لعللى بوكميش
جامعة ادرار	د/رضا نعيبة
جامعة البليدة	د/خريش عبد القادر
جامعة الجزائر 02	د/العايب سليم

## الملحق رقم (04)

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات والمناجنت والاتصال

استمارة رقم.....

استمارة بحث :

أخي الموظف أختي الموظفة:

تحية طيبة وبعد: نحن بصدد إجراء دراسة حول موضوع " تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدى العامل الجزائري بمديرية البريد وتكنولوجيات الاعلام والاتصال " لذا نرجو منكم ملء هذه الاستمارة بكل موضوعية. مع العلم ان المعلومات التي ستدلون بها ستستخدم لأغراض البحث العلمي لاغير.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

إشراف:

أ/د لعللى بوكميش 

إعداد الطالبة:

كهن عثمان أم الخير

## I. الخصائص الشخصية والسوسيوثقافية

1. الجنس: ذكر  أنثى
2. السن: .....
3. الحالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل
4. طبيعة الأسرة: ممتدة (الجد والجدة، الأعمام)  نووية (الزوجين والأبناء فقط)
5. عدد أفراد الأسرة: .....
6. المستوى المادي للعائلة: فقيرة  متوسطة  غنية
7. الطبقة الاجتماعية (الأصل العرقي): الحراثين (السود)  أحرار (عرب)  الشرفاء والمرابطين
8. ما طبيعة المنطقة التي قضيت فيها أطول فترة من حياتك؟  
ريف (قصور/دوار)  مدينة
9. المستوى التعليمي: أي  يقرأ ويكتب  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
10. المستوى التعليمي الأب: أي  يقرأ ويكتب  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
11. المستوى التعليمي للأم: أي  يقرأ ويكتب  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
12. المنصب الوظيفي: تنفيذ  تحكم  تأطير
13. الأقدمية في المؤسسة: .....
14. هل كنت تمارس نشاط آخر قبل التحاقك بالمؤسسة؟ نعم  لا
15. في حالة الإجابة "بنعم" ما طبيعة هذا النشاط؟  
زراعي  صناعي  تجاري  إداري  تعليمي  آخر أذكره: .....
16. هل مازلت تمارس هذا النشاط؟ نعم  لا
17. عمل رب الأسرة:  
زراعي  صناعي  تجاري  إداري  تعليمي  آخر أذكره: .....

## II. التفسير القيمي للعلاقات المهنية والانضباط في العمل

### أولاً: الانضباط في العمل (بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية)

18. الأسباب التي تجعلك تتغيب عن عملك هي:  
زيارة أحد الأقارب  أخذ أحد أفراد العائلة إلى الطبي  قضاء حاجات خاصة   
التهاون واللامبالاة بالعمل  التساهل وعدم الصرامة من الإدارة  آخر أذكره: .....
19. ماهي الأوقات التي تعتقد انه يكثر فيها غيابات العمال:  
موسم الوعدات (الزيارات)  موسم حفل الطماطم (لافوار)  موسم ذهاب وعودة الحجاج  مواسم الحرث والحصاد   
آخر أذكره: .....
20. كيف يتم إشعار الإدارة بتغيبك؟  
تأخذ رخصة مسبقة من الإدارة  تكلف زميلك لإشعار الإدارة بتغيبك  تشعر الإدارة عن طريق الهاتف   
تتغيب وتشرح السبب متى عدت  لا تهتم بأشعار أي أحد  آخر أذكره: .....
21. كيف تمضي وقت العمل في المؤسسة؟  
كله في العمل  أمضي بعضه في تفقد الزملاء  أمضي بعضه في تصفح المواقع الإلكترونية   
أمضي بعضه في قضاء أشياء شخصية  آخر أذكره: .....

22. هل تغادر لبعض الوقت مكان عملك؟  نعم  لا

23. في حالة الإجابة بـ "نعم" هل هو:

لزيارة احد الأقارب  للقيام بالعبادات  لتسوية بعض القضايا الإدارية   
لذهــــــــــــــــاب إلى الطبيب  أخذ أحد أفراد العائلة إلى الطبيب  آخر أذكره.....

24. بماذا تفسر عدم انضباط العمال في عملهم:

لأن نظام العمل لا يراعي الظروف الاجتماعية والأسرية  تهاون الإدارة في تطبيق القوانين الصارمة والرادعة  للبحث  
عن عمل آخر يساعدهم في مضاعفة الأجر  شعورهم بعدم المساواة في التعامل مع العمال   
آخر أذكره.....

### ثانياً: القيم الاجتماعية و العلاقات المهنية

25. تفضل أن تكون لك علاقة عمل مع:

الذين يشغلون مناصب عالية في المؤسسة  أبناء منطقتك  أقاربك  الأشخاص الأكثر تديناً  أشخاص لهم  
علاقات اجتماعية واسعة  أشخاص في نفس مستواك المهني  آخر أذكره.....

26. في مجتمعنا الأدراري يوجد تمييز بين الأفراد على أساس عرقي [أسود، أبيض، الشريف (مولاي)] هل ترى أن هذا التمييز موجود  
حتى في مؤسساتنا: نعم  لا

27. هل تعتقد أن بعض العمال يتعاملون مع بعضهم البعض على أساس:

عرقي  جهوي  قرابي  لا توجد هذه الممارسات  آخر أذكره.....  
28. ماهو المسؤول المفضل لديك؟

المسؤول الأحسن أخلاقاً  المسؤول الذي يتساهل مع العمال  مسؤول الذي يحفز أتباعه عن العمل

المسؤول الأكبر سناً  مسؤول من منطقتك  مسؤول من أقاربك  آخر أذكره.....

29. في حالة وظفت في إحدى المؤسسات فوجت المشرف عليك من عرق (طبقة) غير العرق الذي تنتمي إليه، ماهو موقفك؟

تخضع لأوامره  ترفض هذه الأوامر

30. هل تعتقد أن الإدارة تفضل بعض الفئات من العمال على حساب فئات أخرى؟

نعم  لا

31. في حالة الإجابة "بنعم" ماهي هذه الفئات؟

أقارب المسؤولين  أصحاب المعرفة (المحسوبية)  الذين يشغلون مناصب عليا في المؤسسة   
آخر أذكره.....

32. إذا طلب منك وصف علاقتك بالمؤسسة ماهي المقولة الأحسن التي توافق رأيك؟

أعمل على إنجاح واستمرار المؤسسة لأن نجاحها يعني نجاحي

أحافظ على مصالح المؤسسة لأنها ضمان لاستمرار أجزئي

أقوم بعملتي ولا أهتم بشئ آخر.....

الأرزاق بيدي الله ولا يهمني بقاء المؤسسة من عدمه

33. ماهو أهم شئ يهمني في العمل بالمؤسسة؟

الأجرة  تحقيق علاقات اجتماعية  الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة  تحقيق الذات

آخر أذكره.....

### III. رؤية سوسيو تنظيمية لإجراءات العمل والمشاكل المهنية

#### أولاً: تمثل العامل لقيم إجراءات العمل

34. يتم التوظيف في مؤسستكم على أساس :

- مؤهلات وكفاءة المترشح  شبكة المعارف والوساطة التي يتمتع بها المترشح  أبناء المنطقة للمترشح في المؤسسة   
من لهم نفوذ  من لهم أموال  من يتوسط له شيوخ زاوية  آخر أذكره.....

35. إذا أردت معالجة مشكل ما أو قضاء حاجة ماهي الطريقة التي تتبعها للاتصال بالمدير؟

- تزوره في مكتبه وتطرح عليه موضوعك  تنتظر زيارته لك لتتحدث معه  تلتقي به خارج أوقات العمل  تتصل بشخص آخر يعرفه ليتوسط لك عنده  تعزمه إلى منزلك وتطرح عليه انشغالك  آخر أذكره.....

36. ماهي المعايير المعتمدة في ترقية العمال بمؤسستكم؟

- حسب الخبرة والكفاءة  الانتماءات القرابية  الانتماءات الجهوية  الوساطات  آخر أذكره.....  
37. إذا أردت الترقية في منصب عمالك هل ؟ تبذل مجهود أكبر في ميدان العمل  تجتهد في تحضير شهادة علمية أو مهنية

تتصل بمعارف لك يتدخلون عند المسؤولين لترقيتك  أنت راض بما كتبه الله لك ولا تفكر في الترقية

38. تعزم المسؤول على ترقيتك الى بيتك (اقامة وليمة)  آخر أذكره.....

39. هل يطبق العقاب في مؤسستكم على جميع العمال ؟ نعم  لا

40. في حالة الاجابة ب "لا" ماهي الفئات التي تستثنى؟

- أقارب المسؤولين  أصحاب المعرفة (المحسوبية)  الذين يشغلون مناصب عليا في المؤسسة   
آخر أذكره.....

#### ثانياً: طرق حل المشاكل المهنية

41. في حالة وقوعك في مشكلة ما كيف تتصرف؟

- تتبع الطرق الرسمية في حلها  البحث عن وسيط لحل المشكلة  استعمال القوة  ترك الأمر لله وعدم فعل أي شئ   
آخر أذكره.....

42. في حالة وقوعك في مشكلة مهنية كبيرة واحتجت إلى واسطة فإلى أي من هؤلاء تلجأ ؟

- مسؤول سياسي  شيخ زاويا  مسؤول في مؤسسة أخرى  أقاربك  أبناء منطقتك   
النقابة  آخر أذكره.....

43. حسب رأيك ماهي أحسن الطرق لحل المشاكل بالمؤسسة؟

- تطبيق الإجراءات والقوانين الرادعة  يجب الابتعاد عنها  يجب التعود عنها لأنها سنة في الحياة   
آخر أذكره.....

ملحق رقم (05)

معامل الارتباط بيرسون Corrélacion de Pearson

		طبيعة الاسرة	اسباب التغيب عن العمل	الجنس	طريقة اشعار الادارة بالتغيب	تفسيرالمبحوثين لسبب كثرة الغيابات	طبيعة مكان النشأة	الاقوات التي يكثر فيها غيابات العمال	الفئات المهنية	المواصلة في ممارسة النشاط	الطبقة الاجتماعية	تأثير التميز العصري على المؤسسة	المستوى التعليمي
الاسرة طبيعة	Corrélation de Pearson	1	.135	-.091-	-.091-	-.005-	.140	-.401-"	.111	.049	-.108-	.025	-.118-
	Sig. (bilatérale)		.342	.520	.520	.974	.321	.003	.432	.777	.447	.859	.403
التغيب اسباب العمل عن	Corrélation de Pearson	.135	1	.012	-.033-	.123	.030	-.132-	.176	.013	.092	-.162-	-.165-
	Sig. (bilatérale)	.342		.931	.818	.386	.835	.351	.212	.938	.517	.251	.242
الجنس	Corrélation de Pearson	-.091-	.012	1	.068	-.034-	.178	.019	-.070-	.181	-.034-	.161	.020
	Sig. (bilatérale)	.520	.931		.631	.809	.206	.893	.622	.291	.810	.253	.887
اشعار طريقة بالتغيب الادارة	Corrélation de Pearson	-.091-	-.033-	.068	1	.103	-.030-	.064	-.019-	.229	.433-"	.153	.000
	Sig. (bilatérale)	.520	.818	.631		.468	.835	.653	.896	.179	.001	.277	1.000
تفسيرالمبحوثين كثرة لسبب الغيابات	Corrélation de Pearson	-.005-	.123	-.034-	.103	1	.018	.056	.176	-.107-	-.014-	-.036-	-.186-
	Sig. (bilatérale)	.974	.386	.809	.468		.897	.692	.212	.536	.921	.802	.186
مكان طبيعة النشأة	Corrélation de Pearson	.140	.030	.178	-.030-	.018	1	.102	-.142-	-.112-	.302'	.302'	.253
	Sig. (bilatérale)	.321	.835	.206	.835	.897		.470	.314	.515	.030	.030	.071
التي الاوقات فيها يكثر العمال غيابات	Corrélation de Pearson	-.401-"	-.132-	.019	.064	.056	.102	1	.009	.011	.151	-.078-	.012
	Sig. (bilatérale)	.003	.351	.893	.653	.692	.470		.950	.948	.284	.582	.935
الفئات المهنية	Corrélation de Pearson	.111	.176	-.070-	-.019-	.176	-.142-	.009	1	-.164-	-.208-	-.051-	-.852-"
	Sig. (bilatérale)	.432	.212	.622	.896	.212	.314	.950		.339	.138	.718	.000

المواصلة في ممارسة النشاط	Corrélation de Pearson	.049	.013	.181	.229	-.107-	-.112-	.011	-.164-	1	.186	.112	.146
	Sig. (bilatérale)	.777	.938	.291	.179	.536	.515	.948	.339		.277	.515	.396
الطبقة الاجتماعية	Corrélation de Pearson	-.108-	.092	-.034-	.433**	-.014-	.302*	.151	-.208-	.186	1	.106	.316*
	Sig. (bilatérale)	.447	.517	.810	.001	.921	.030	.284	.138	.277		.453	.023
تأثير التميز العنصري على المؤسسة	Corrélation de Pearson	.025	-.162-	.161	.153	-.036-	.302*	-.078-	-.051-	.112	.106	1	-.102-
	Sig. (bilatérale)	.859	.251	.253	.277	.802	.030	.582	.718	.515	.453		.473
المستوى التعليمي	Corrélation de Pearson	-.118-	-.165-	.020	.000	-.186-	.253	.012	-.852**	.146	.316*	-.102-	1
	Sig. (bilatérale)	.403	.242	.887	1.000	.186	.071	.935	.000	.396	.023	.473	

		الفئات المهنية	طرق التوظيف في المؤسسة	طرق الاتصال بالمسؤول	طرق الترقية المعتمدة في المؤسسة	الطرق التي يتبعها العمال للحصول على ترقية	طرق حل العمال للمشاكل	احسن الطرق لحل المشاكل حسب العمال	اشكال الوساطات(الراسمال الاجتماعي) التي يلجأ لها العمال	تطبيق العقاب في المؤسسة	الفئات التي تستثنى من العقاب
الفئات المهنية	Corrélation de Pearson	1	-.070-	.036	.061	.105	.194	.298 <sup>ˆ</sup>	.241	-.009-	.115
	Sig. (bilatérale)		.621	.801	.667	.460	.168	.032	.085	.948	.492
طرق التوظيف في المؤسسة	Corrélation de Pearson	-.070-	1	.447 <sup>ˆ</sup>	-.203-	.275 <sup>ˆ</sup>	.118	.165	-.174-	.374 <sup>ˆ</sup>	-.078-
	Sig. (bilatérale)	.621		.001	.149	.048	.404	.243	.217	.006	.640
طرق الاتصال بالمدير	Corrélation de Pearson	.036	.447 <sup>ˆ</sup>	1	-.202-	.232	.298 <sup>ˆ</sup>	.459 <sup>ˆ</sup>	-.204-	.180	-.190-
	Sig. (bilatérale)	.801	.001		.150	.097	.032	.001	.147	.201	.252
طرق الترقية المعتمدة في المؤسسة	Corrélation de Pearson	.061	-.203-	-.202-	1	-.366 <sup>ˆ</sup>	-.169-	.007	.219	-.344 <sup>ˆ</sup>	.332 <sup>ˆ</sup>
	Sig. (bilatérale)	.667	.149	.150		.008	.232	.958	.118	.013	.042
الطرق التي يتبعها العمال للحصول على ترقية	Corrélation de Pearson	.105	.275 <sup>ˆ</sup>	.232	-.366 <sup>ˆ</sup>	1	.252	.196	.055	.055	-.159-
	Sig. (bilatérale)	.460	.048	.097	.008		.071	.164	.701	.699	.340
تطبيق العقاب في المؤسسة	Corrélation de Pearson	-.009-	.374 <sup>ˆ</sup>	.180	-.344 <sup>ˆ</sup>	.055	.125	.041	-.131-	1	-.153-
	Sig. (bilatérale)	.948	.006	.201	.013	.699	.377	.771	.354		.359
الفئات التي تستثنى من العقاب	Corrélation de Pearson	.115	-.078-	-.190-	.332 <sup>ˆ</sup>	-.159-	.063	-.061-	-.034-	-.153-	1
	Sig. (bilatérale)	.492	.640	.252	.042	.340	.709	.718	.839	.359	
طرق حل العمال للمشاكل	Corrélation de Pearson	.194	.118	.298 <sup>ˆ</sup>	-.169-	.252	1	.311 <sup>ˆ</sup>	.109	.125	.063
	Sig. (bilatérale)	.168	.404	.032	.232	.071		.025	.442	.377	.709
احسن الطرق لحل المشاكل حسب العمال	Corrélation de Pearson	.298 <sup>ˆ</sup>	.165	.459 <sup>ˆ</sup>	.007	.196	.311 <sup>ˆ</sup>	1	-.089-	.041	-.061-
	Sig. (bilatérale)	.032	.243	.001	.958	.164	.025		.531	.771	.718
اشكال الوساطات(الراسمال الاجتماعي) التي يلجأ لها العمال	Corrélation de Pearson	.241	-.174-	-.204-	.219	.055	.109	-.089-	1	-.131-	-.034-
	Sig. (bilatérale)	.085	.217	.147	.118	.701	.442	.531		.354	.839

## الملحق رقم (06)

### توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى المادي للعائلة

الخيارات	التكرار	% النسبة المئوية	% النسبة المئوية المقبولة	% النسبة المئوية المتجمعة
فقيرة	6	11.5	11.5	11.5
متوسطة	44	84.6	84.6	96.2
غنية	2	3.8	3.8	100.0
المجموع	52	100.0	100.0	

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة 48.6% من المبحوثين المستوى المادي لعائلتهم متوسط وهي نسبة تمثل الاتجاه العام مقارنة بالنسب الأخرى، أين سجلنا 11.5% بالنسبة لذوي المستوى المادي الضعيف و3.8% بالنسبة لمستوى المادي المرتفع.

### توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي للأب

الخيارات	التكرار	% النسبة المئوية	% النسبة المئوية المقبولة	% النسبة المئوية المتجمعة
أمي	11	21.2	21.2	21.2
يقرا ويكتب	25	48.1	48.1	69.2
ابتدائي	6	11.5	11.5	80.8
متوسط	1	1.9	1.9	82.7
ثانوي	4	7.7	7.7	90.4
جامعي	5	9.6	9.6	100.0
المجموع	52	100.0	100.0	

نلاحظ من الجدول أن 48.1% من المبحوثين أجابوا أن المستوى التعليمي لأبائهم هو القراءة والكتابة. في حين نجد 21.1% آباءهم أميين.

أما باقي النسب فهي تتوزع على المستوى الابتدائي بـ11.5%، والجامعي 9.6%، و7.7% للثانوي، و1.9% متوسط.

### جدول رقم(12) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي للأمم

الخيارات	التكرار	% النسبة المئوية	المقبولة % النسبة المئوية	% النسبة المئوية المتجمعة
امي	27	51.9	51.9	51.9
يقراً ويكتب	12	23.1	23.1	75.0
ابتدائي	7	13.5	13.5	88.5
متوسط	2	3.8	3.8	92.3
ثانوي	3	5.8	5.8	98.1
جامعي	1	1.9	1.9	100.0
المجموع	52	100.0	100.0	

نلاحظ من الجدول أن 51.9% من الباحثين أجابوا أن أمهاتهم أميين. بينما نجد 23.1% فقط من الباحثين أمهاتهم يتقن القراءة والكتابة. في حين نجد 13.5% من الباحثين مستوى أمهاتهم التعليمي ابتدائي.

أما باقي النسب فهي تتوزع على المستوى الثانوي بـ5.8%، و3.85% للمتوسط، و1.95% فقط للجامعيات.

ملحق رقم (07) يوضح استخدام الروابط القوية في التوظيف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة المساءلة والشفافية والإصلاح الإداري



مركز الأبحاث الدراسية المعنية	معهد التكوين لخدمة المواطن مديرية المساءلة والشفافية فترة ام على 08
عدد التوظيف المقترحة	

لقد تلتزم التسليمة على أساس الإعلان القوي للاتصال بطلب مساهمة التوظيف لخدمة العمومية  
بوروه ديسمبر 2015

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	الدرجة	الرقم	الاسم واللقب	التخصص
01	جمال امورا	تدريس	ماجستير	05	محمدي مبرور	تدريس
02	جمال اسلمة	تدريس	ماجستير	06	صنوبري صفاء	تدريس
03	جمال عبد الطور	تدريس	ماجستير	07	جمال بكورنة	تدريس
04	جمال اسلمة	تدريس	ماجستير	08	زياتون سهدة	تدريس
<b>قائمة الاحتياط</b>						
09	جمال صفية					10,40