جامعة الجزائر2 - أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
تخصص: تنظيم وعمل

الموضوع :

دور التنشئة الاجتماعية القاعدية في تحديد سلوك العامل داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية و التقنية EATIT- المسيلة-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع

من إعداد الطالبة
- ميادة خاوي

تحت إشراف الأستاذ
د- مقراني الهاشمي

السنة الجامعية 2015/ 2016

الإهداء

إلى كل من ٱنتي وشجعني لى طلب العلم

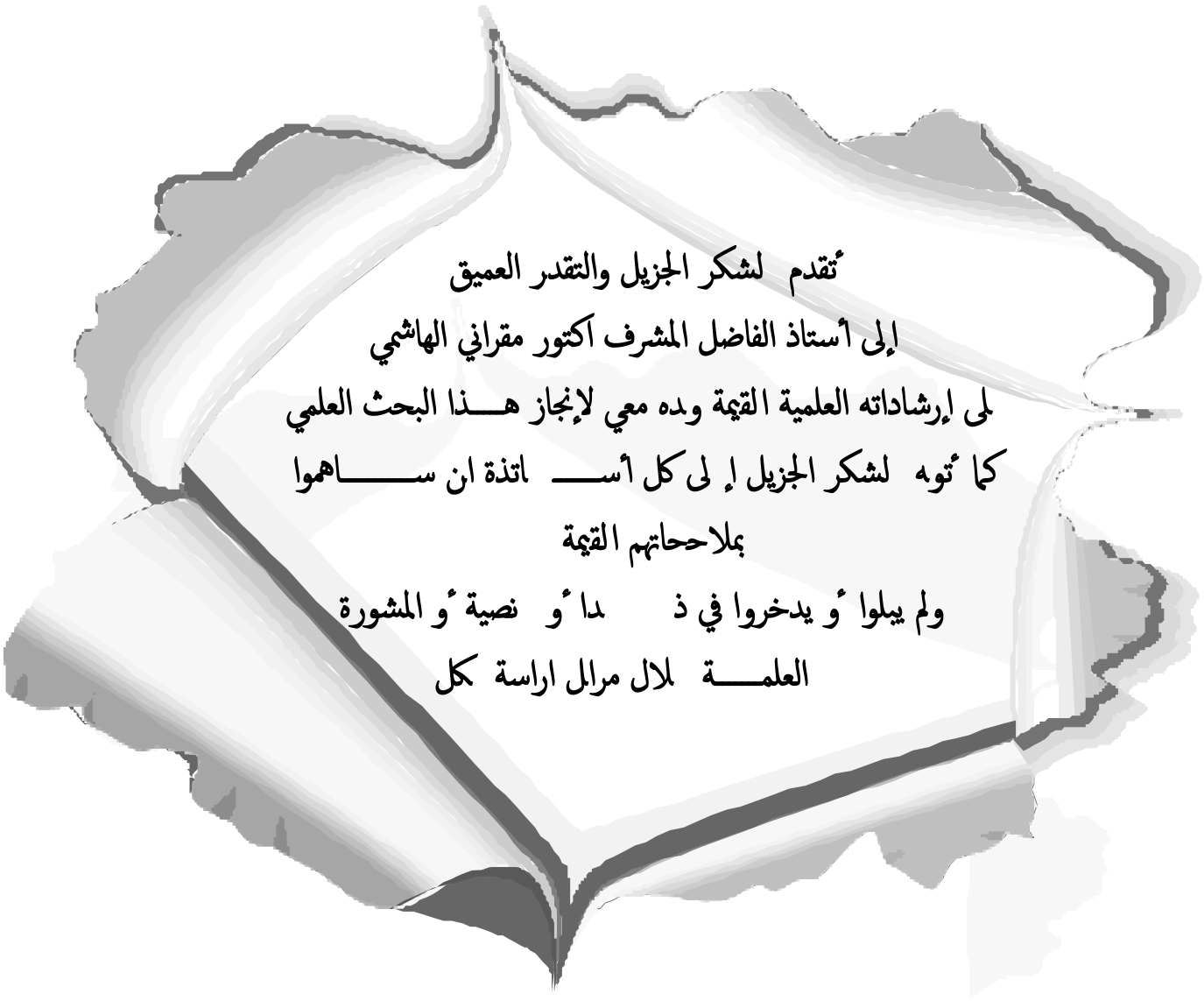
إلى كل من تحمل معي عناء البحث العلمي

إلى زو، ٱبنائي، إلى ٱفراد ٱسرتي جميع

اهدي هذا الإنجاز العلمي

مادة اوي

شكر وتقدير



ُتقدم لشكر الجزيل والتقدر العميق

إلى أستاذ الفاضل المشرف اكتور مقراني الهاشمي

لى إرشاداته العلمية القيمة وده معي لإنجاز هـــذا البحث العلمي

كما ُتوه لشكر الجزيل إ لى كل أســـ اتذة ان ســـــاهموا

بملاححاتهم القيمة

ولم يبلوا ُو يدخروا في ذ دا ُو نصية ُو المشورة

العلمـــة لال مرال اراسة كل

فهــرس المحتـويات

إهداء

شكر وعرفان

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة 1

الفصل الأو ل: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- أسباب اختيار الموضوع 5

2- أهمية وأهداف الموضوع 6

3– الإشكالية 7

4- الفرضيات 10

5- تحديد المفاهيم 11

6- الدراسات السابقة 22

خلاصة الفصل

الاقترا ب النظري

الفصل الثاني: التنشئة الاجتماعية نظرياتها ومؤسساتها

تمهيد

I-ماهية التنشئة الاجتماعية 30

1- المفهوم اللغوي 30

2- المفهوم السوسيولوجي 31

II- الاتجاهات النظرية المفسرة للتنشئة الاجتماعية 31

1- الاتجاه السيكولوجي 32

2- الاتجاه النفسو– اجتماعي 33

3- الاتجاه السوسيولوجي 36
4- نظرية الدور الاجتماعي 52
III- المؤسسات المسئولة عن عملية التنشئة الاجتماعية 53
1- الأسرة 53
1-1-التنشئة الأسرية المراكز و الأدوار الاجتماعية 57
1-2-التنشئة الأسرية و تعلم أدوار الذكر و الأنثى 58
1-3 - التنشئة الأسرية و تعلم أدوار الصغير و الكبير 59
1-4 - التنشئة الأسرية و تعلم أدوار القريب 60
2- المدرسة 62
2-1 وظيفة المدرسة 62
2-2-الوسط التربوي وتكوين سلوكات الطفل 65
2-3 التفاعل والسلوك الاجتماعي 65
2-4 وسائل الضبط الاجتماعي 67
خلاصة الفصل

الفصل الثالث: سلوك الأفراد داخل المؤسسة

تمهيد
I- ماهية حول السلوك الإنساني 73
1- السلوك الإنساني 73
2- السلوك الإداري 73
3- الدوافع والشخصية والإدراك والاتجاهات كمحددات للسلوك الفردي 74
3-1-الدوافع والحوافز كمحدد لسلوك الأفراد داخل التنظيم 74
3-2-الشخصية كإطار للسلوك الفردي 75
3-3-الاتجاهات والقيم كمحدد للسلوك الفردي 77
3-4-الإدراك والتعلم كمحدد للسلوك الفردي واكتساب المهارات 79
II-أبعاد التفاعل بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي 85
1- مفهوم السلوك التنظيمي 85
2- المحددات الاجتماعية والثقافية للسلوك التنظيمي 85
3- النسق القيمي للعامل 87

4- خلق ثقافة تنظيمية والمحافظة عليها 89
III-جماعات العمل أنواعها وأثرها على السلوك الفردي 91
1- ماهية جماعات العمل 91
2- معايير الجماعة 94
3- المتطلبات السلوكية للتنظيم الحديث 96
IV- تنظير واقع المؤسسة والسلوك التنظيمي 97
1- نظريات تخص المؤسسة 97
2- نظريات تخص السلوك التنظيمي 99
خلاصة الفصل
الفصل الرابع : الثقافة التنظيمية من المفهوم إلى النظرية
تمهيد
I- ماهية الثقافة والثقافة التنظيمية 105
1- ماهية الثقافة 105
2- الثقافة التنظيمية 106
3- أبعاد الثقافة التنظيمية 109
II – القيم التنظيمية 111
1- أهمية القيم 111
2- مفهوم القيم 112
3- مكونات القيم 113
4- مصادر القيم 114
5- أنواع القيم 116
6- أثر اختلاف القيم التنظيمية على الاتجاهات المستقبلية للمنظمة 125
III – مختلف تحولات والتغيرات الخاصة بالبيئة الخارجية للمؤسسة الجزائرية 126
1- تحولات اجتماعية وثقافية 126
2- تحولات اقتصادية 130
3- تحولات سياسية 135
4- الإطار القانوني 137
خلاصة الفصل

الفصل الخامس: الإجراءا ت المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

I-تحديد مجالات الدراسة الميدانية 142

1- المجال المكاني (الجغرافي) 142

2-المجال الز ماني 146

3- المجال البشري 147

II- أسس اختيار العينة 148

III- المنهج و الأدوات المستخدمة في الدراسة 149

1- منهج الدراسة 149

2- أدوات جمع البيانات 152

IV- الأساليب الإحصائية المستخدمة 154

الفصل السادس: عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها ومناقشة النتائج

I-بيانات خصائص العينة 157

II-التنشئة الأسرية و دورها في تحديد سلوك العامل 164

2-1 أساليب المعاملة الأسرية في تنشئة أبنائها 164

2-2 التنشئة الأسرية و دورها في غرس قيمة التعاون لدى العامل 177

2-3 الرقابة الأسرية ودورها في تقويم سلوك الانضباط لدى العامل 194

2-4 الثقافات الفرعية و تعزيز الولاء تجاه المؤسسة 198

III- الوسط التربوي ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل 212

3-1 أداء المعلم داخل القسم ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل 213

3-2 طرق التدريس ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل 218

3-3 الجو السائد داخل المدرسة و دوره في تقويم سلوك الانضباط لدى العامل 220

3-4 مكان المدرسة الابتدائية ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل 226

النتائج العامة 247

التوصيات 253

الخاتمة 255

قائمة المراجع 257

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	157
02	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	158
03	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان التنشئة الأولية للمبحوث	159
04	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان المدرسة الابتدائية	160
05	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	161
06	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان إقامة الوالدين	162
07	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي للوالدين	163
08	يبين طبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة	165
09	يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية وطبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة.	165
10	يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية وطريقة الوالد في تعامله مع أفراد الأسرة.	166
11	يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية وموقف الأسرة من التأخر في الرجوع إلى البيت.	168
12	يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية وموقف الأسرة من التأخر في الرجوع من المدرسة	169
13	يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية ورد فعل الوالد عند ارتكاب سلوك غير مقبول	170
14	يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية واختيار الأصحاب	171
15	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس وكيفية اختيار أصحاب الطفولة	172
16	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس وطريقة المعاملة الوالدية	173
17	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان إقامة الوالدين وطبيعة تعامل الوالد مع أفراد أسرته.	174
18	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب وردة فعله عند ارتكاب سلوك غير مرغوب فيه	176
19	يبين أسس التعاون بين العمال حسب موطن النشأة	178
20	يبين أسس التعاون بين العمال حسب المستوى التعليمي	179
21	يبين أسس التعاون بين العمال حسب مكان إقامة الوالدين	181
22	يبين أسس التعاون بين العمال حسب السن	183
23	يبين توزيع أفراد العينة حسب موطن النشأة وتفضيل جنس رئيس العمل	184
24	يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي وتفضيل جنس رئيس العمل	185
25	يبين كيفية تصرف المبحوثين في حالة خروج أحد الزملاء عن جماعة العمل حسب موطن	187

	التنشئة	
26	ين نو ع العلاقة	188
27	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن والاسم الذي ينادي به رئيسه في العمل	189
28	يبين توزيع أفراد العينة حسب رد الوالد في الصغر وكيفية التصرف في حالة خروج أحد الزملاء عن جماعة العمل	191
29	يبين توزيع أفراد العينة على أساس الرضا عن جو العمل حسب كل قسم	192
30	يبين توزيع أفراد العينة حسب رد فعل الوالد من التأخر في الرجوع إلى البيت والالتزام بتوقيت العمل	194
31	ين فيما إذا كان للعمال زملاء عمل في فرق أخرى؟ وا إذا كان يتصل بهم؟	195
32	يبين توزيع المبحوثين حسب الانضباط بالوقت وموطن النشأة	196
33	يبين توزيع أفراد العينة حسب الانضباط بالوقت و جنس المبحوث.	197
34	يبين كيفية الالتحاق بمكان العمل حسب موطن النشأة	200
35	يبين كيفية الالتحاق بمكان العمل حسب المستوى التعليمي للمبحوث	202
36	يبين فيما إذا كان العامل يفتخر بالعمل بالمؤسسة	203
37	يين مدى مشاركة العمال في عملية اتخاذ بعض القرارات بالمؤسسة حسب المستوى التعليمي.	204
38	يبين مدى مشاركة العمال في عملية اتخاذ بعض القرارات بالمؤسسة حسب متغير السن.	205
39	يبين مدى مسؤولية المبحوث عن نجاح المؤسسة حسب كل قسم	206
40	يبين القيم التي تساعد الأسرة على ترسيخها حسب مكان التنشئة الأولية	208
41	يبين القيم التي تساعد الأسرة على ترسيخها حسب مكان إقامة الوالدين	209
42	يبين القيم التي تساعد الأسرة على ترسيخها حسب المستوى التعليمي للوالدين	210
43	يبين توزيع أفراد العينة حسب العلاقة التي كانت تربطها بالمعلم ومكان المدرسة الابتدائية.	214
44	يبين فيما إذا كان يسمح للتلاميذ بالتعبير عن آرائهم داخل القسم حسب مكان المدرسة الابتدائية.	215
45	يبين نوع الأسلوب المتبع لمعاقبة التلاميذ حسب مكان المدرسة الابتدائية	216
46	توزيع المبحوثين حسب الأسلوب العقابي وسن المبحوث	217
47	توزيع المبحوثين حسب طرق التدريس ومتغير مكان المدرسة الابتدائية	219
48	توزيع المبحوثين حسب مكان المدرسة الابتدائية والجو السائد داخلها	222
49	توزيع المبحوثين حسب متغير السن والجو السائد داخل المدرسة الابتدائية	223
50	يبين علاقة التغيب عن المدرسة بدون مبرر ومدى التزام العامل بالوقت	224
51	يبين مجموع القيم التي تساعد المدرسة على ترسيخها حسب المكان الجغرافي للمدرسة الابتدائية.	228
52	يبين القيم التي ساعدت المدرسة على ترسيخها حسب العلاقة بالمعلم	229

53	يبين أساس التعاون حسب المدرسة الابتدائية للمبحوث	230
54	يبين كيفية أداء العامل لعمله	232
55	يبين الأساس الذي يقوم عليه العمل الفردي والجماعي لدى العامل	232
56	توزيع المبحوثين حسب بعض المتغيرات المتعلقة بالادخار	234
57	يبين كيفية استغلال الأجر حسب متغير السن	235
58	يبين كيفية تصرف المبحوث ين في حال كفاية الأجر حسب مكان الإقامة	236
59	يبين توزيع المبحوثين حسب معنى المال لدى الفرد ومكان التنشئة الأولية	238
60	يبين توزيع المبحوثين حسب معنى المال لدى الفرد ومتغير السن	239
62	يبين توزيع المبحوثين حسب معنى المال لدى الفرد ومكان المدرسة الابتدائية	240
63	يبين توزيع المبحوثين حسب تفضيل الملكية ومكان التنشئة	241
64	يبين توزيع المبحوثين حسب تفضيل الملكية ومتغير السن	242
65	يبين توزيع المبحوثين حسب تفضيل الملكية ومكان المدرسة الابتدائية	243
66	توزيع المبحوثين حسب متغير الطموح للغنى ومتغير مكان المدرسة الابتدائية	244
67	يبين توزيع المبحوثين حسب قيمة العمل وموطن النشأة	245
68	يبين توزيع المبحوثين حسب قيمة العمل ومتغير الجنس	245

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح العلاقة القائمة بين الوسط التربوي والتنشئة الاجتماعية	47
02	يوضح مكونات الشخصية الفردية	76
03	الإطار الأساسي للإدراك	80
04	يوضح مستويات تحليل السلوك التنظيمي	85
05	المؤثرات الثقافية في السلوك التنظيمي	86
06	يوضح المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعامل	87
07	يوضح كيفية بناء الثقافة وترسيخها والمحافظة عليها	90
08	سلسلة التأثيرات وتداخلها	108
09	الهيكل التنظيمي لمؤسسة EATIT	145
10	عمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	157
11	عمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	158
12	عمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان التنشئة الأولية للمبحوث	159
13	عمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان المدرسة الابتدائية	160
14	عمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.	161
15	عمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان إقامة الوالدين.	162

مقدمة

مقدمة:

يتفق معظم الدارسين أن التنمية ليست عملية أو ظاهرة اقتصادية صرفةوا إنما هي مجموعة الظواهر ذات صبغة سوسيولوجية ونفسية وبيولوجية، بمعنى أن التنمية عملية مركبة ومعقدة تحتاج إلى فهم سلوك الأفراد وما يكون بينهم من علاقات، ومن ثم ما يترتب على هذه العلاقات من أنظمة تتداخل في تفاعلها وتأثيرها على جوانب المجتمع المختلفة.

هذا بدوره يؤكد أن سلوك الأفراد في المنظمة لا تحدده فقط عوامل داخلية،بل هناك عو امل أخرى مصدرها البيئة الخارجية، هذه الأخيرة التي تضم العديد من البنيات الفرعية المختلفة، من أبرزها البنية الثقافية والاجتماعية والتي تشمل بدورها علي مجموعة من العادات والتقاليد و العرف و غيرها من القيم الاجتماعية .

إضافة إلى هذا نجد بعض الدراسات التي قام بها باحثون وعلماء اجتماع، حاولوا من خلالها إبراز دور القيم الثقافية والاجتماعية في تحريك عجلة التنمية بصفة عامة والتنمية الاقتصادية بصفة خاصة، فنجد "ماكس فيبر" في دراسته للأخلاق البروتيستانتية وروح الرأسمالية إلى أن هناك تأثير متبادل بين القيم ونشأة الرأسمالية الحديثة، كما أوضح "ماكليلاند" بدوره أهمية العوامل النفس ثقافية، في تطوير المجتمع واستخلص من دراسته التي أجراها على عدة دول من أمريكا اللاتينية إلى أن درجة تقدم المجتمع ترتبط بما أسماه الحاجة إلى الانجاز أو دافع الإنجاز الذي يرتبط بثقافة المجتمع وأسلوب حياته وطريقة التنشئة الاجتماعية.

أما "هيجن" Hagen" فقد ذهب إلى رفض النظريات الاقتصادية التي تتناول التنمية في ضوء درجة الاحتكاك بالغرب، بأنه رفض فكرة محاكاة الدول النامية للأساليب التكنولوجية السائدة في الدول المتقدمة، وهذا لكي يؤكد أن متطلبات التحويل إلى التنمية الاقتصادية تتمثل في خلق الإبداع ونشره وتدعيم اتجاهات معينة نحو العمل،" فهيجنيفسر هذه العملية في ضوء التغيرات التي تطرأ البناء الأسري ، فالدول المتخلفة تظل متخلفة كما يقول "هيجن"لأن لديها بناءا أسريا محافظا ومتسلطا، وأنها بذلك تؤدي إلى ظهور نموذج أو نمط من الشخصية غير خلاق يتصف بالامتثال. [1]

كما ظهرت دراسات جديدة ومحاولات لفهم هذا الإطار الثقافي والاجتماعي من طرف علماء اجتماع وباحثون من دول نامية، نجد من بينهم دراسة "ناجي سفير" عن العلاقة الموجودة بين مفهومي التنمية والثقافة، فهو يرى أن الربط بين الثقافة والتنمية يفرض نفسه أكثر فأكثر كإحدى المسائل

---

[1] السيد محمد الحسيني وآخرون. **دراسات في التنمية الاجتماعية**. ط1، الإسكندرية: دار المعارف، 1979، ص 95.

الأساسية لعصرنا [1]، وقد ذهب محمد الجوهري في دراسة له إلى أن الإنسان الغربي الصناعي على امتداد القرون الثلاثة الماضية أن يتفوق على أبناء الثقافات الأخرى، عن طريق التغيير الذي أدخله على سلم القيم في ثقافته وعن طريق ابتداع أساليب جديدة أكثر رشداً في التكنولوجيا والاقتصاد والإدارة، كما أنه استطاع أن يتفوق عن طريق توظيف كل الأساليب الجديدة في السعي المنظم من أجل رفع مستويات المعيشة، ووضع أخلاق مهنية جديدة للعمل والعلاقات، فكان منه أن جاءت في المرتبة التالية من الأهمية أبرز القيم التقليدية خاصة قيم الاستقرار و الثبات، و الأساليب التقليدية في المحافظة على العلاقات القرابية و تغليبها على الصالح العام. [2]

وتنتهي هذه الدراسات إلى خلاصة أن التنمية الفعالة لا يمكن أن تتحقق إلا عن طريق تغييرات جذرية على البناء الثقافي الاجتماعي للمجتمع الذي يشهد التنمية،ونظراً للتعقيد والتركيب من الكم والتنوع الهائلين من العناصر الثقافية، مما يستدعي تكاثف جهود مؤسسات تربوية عدة، تعبر عن قنوات التنشئة الاجتماعية لإنجاز هذه المهمةوغرس ثقافة المجتمع بقيمه ومعاييره وا يديولوجياته في الفرد، لتكون إطار السلوك المستقبلي .

فعملية التنشئة الاجتماعية،عملية يتم من خلالها تطبيع وتشكيل الوليد البشر ي والانتقال من فرد بيولوجي إلى مواطن راشد له شخصيه مميزة، يستطيع أن يتمتع بحياته في توافق مع المجتمع وأن ينتج ويسهم في رفاهية وتنمية مجتمعه، وأن ينقل تراثه ويضيف إلى رصيده من التراث الإنساني. وبهذا المفهوم لا يمكن بأي حال من الأحوال إهمال الجانب الثقافي في عملية التسيير البشري وهو ما يؤكده بلانت Blunt 1983 حين يرى أن الاعتقادات الثقافية تمارس تأثيراً على سلوك الفرد وتحديد استجاباته نحو العمل إلى حدود معينة.

وقد جاء موضوعنا في هذا الإطار بالتركيز على التنشئة الاجتماعية عبر مؤسستين قاعديتين متمثلتين في الأسرة بالدرجة الأولى، والمدرسة، ومختلف الثقافات الفرعية وعملها في هذا المجال وهذا نظرا للتأثير الهام لهاتين المؤسستين على الأفراد، سواء باعتبار الأسرة أول من يستقبل الطفل ويزوده بالتنشئة القاعدية، باعتبار حداثة السن وأثر ذلك على التربية عموما، ومن جهة أخرى المدرسة باعتبارها تحتضن هذا الأخير لمدة تفوق كل المؤسسات الأخرى تقريباً ، وهذا مع ربط العلاقة بين

---

[1] ناجي سفير. **محاولات في التحليل الاجتماعي التنمية والثقافة**. ج1، ترجمة بن ناصر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة، ص247.

[2] محمد الجوهري. **علم اجتماع التنمية**. ط1، مصر: دار الكتاب للتوزيع، 1979، ص 55 .

التنشئة والسلوك، باعتبار الفرد يكتسبه عن طريق التعلم والمحاكاة ومختلف الأساليب الأخرى المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية وباعتبارها كذلك تحدد أنماط السلوك من خلال الثقافة المنقولة إلى الفرد وما تتميز به من ضوابط وممنوعات ومحبذات بالسلوك الفردي والجماعي، وبتخصيص أكثر لهذه الدراسة تجاه الوقت والعمل ودرجة ولاء الفرد للمنظمة التي يعمل بها.

وقد قسمنا الدراسة إلى إطار منهجي عام، يحتوي مختلف العناصر والإجراءات المنهجية التي تخص الموضوع، من أساليب اختيار الموضوع فالأهمية والهدف إلى الإشكالية والفرضيات المعتمدة إضافة المفاهيم المدرجة في الدراسة وكذا الدراسات السابقة، التي تناولت الموضوع بصورة أو بأخرى والتي تخص المجتمع الجزائري أو مجتمعات أجنبية، والمنهج المتبع و التقنية المستعملة لجمع البيانات، ومن جهة أخرى جاء الاقتراب النظري والميداني في فصول ستة، بدأنا كل فصل بتمهيد يعتبر كمدخل وأنهيناه بملخص لما جاء فيه، وهذا تدعيما للانسجام بين مختلف فصول الدراسة.

وقد احتوى الاقتراب النظري العام على ثلاث فصول، تم عرض الاتجاهات النظرية التي تخص التنشئة الاجتماعية في الفصل الثانيابتداءً من الاتجاه النفسي، والاتجاه النفسو- اجتماعي والاتجاه السوسيولوجي، إضافة إلى أهم المؤسسات التربوية من الأسرة والمدرسة، كما جاءت الإشارة ضمن هذا الفصل إلى كل من قيمة العمل والوقت و الانضباط والولاء.

ثم جاء الفصل الثالث، الذي اشتمل على المفاهيم المختلفة للسلوك الفردي والجماعي، فأهم النظريات التي تخص تنظير واقع المؤسسة والسلوك التنظيمي، فيما جاء الفصل الرابع مركزاً على الثقافة التنظيمية وأبعادها، والسلوك التنظيمي وأهم محدداته، والعلاقة التي تربط الثقافة التنظيمية بالسلوك القيادي، فمختلف التحولات والتغيرات الخاصة بالبيئة الخارجية للمؤسسة الجزائرية.

أما المعالجة الميدانية فقد تضمنها الفصل الخامس والسادس، حيث اشتمل على فرضيي الدراسة وتحليل نتائج الدراسة، حيث تم أولا التعريف بميدان الدراسة، ثم تحليل ومناقشة البيانات، انطلاقا من بيانات خصائص العينة، ثم تم عرض كل فرضية على حدى، من خلال تمهيد نعرض فيه كل المتغيرات المتعددة ثم الجداول والتعليق الإحصائي والتأويل السوسيولوجي، لنصل إلى عرض مختلف النتائج المتوصل إليها في الدراسة الميدانية فالتوصيات.

وكما بدأنا الدراسة بمقدمة أنهيناها بخاتمة، أتممناها بمختلف المراجع المعتمدة في الدراسة والملاحق التي تخصها.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- **أسباب اختيار الموضوع**

2- **أهمية وأهداف الموضوع**

3– **الإشكالية**

4- **الفرضيات**

5- **تحديد المفاهيم**

6- **الدراسات السابقة**

خلاصة الفصل

1- أسباب اختيار الموضوع:

لم يكن اختيارنا لدراسة هذا الموضوع ضرب عشواء، بل كان استجابة لعوامل وأسباب عديدة منها ما يتعلق باهتماماتنا الشخصية والفضول العلمي, والغوص في المشكلات الاجتماعية والتعامل معها بعمق وتبصر للوقوف إن أمكن عند الأسباب الحقيقية التي أدت إليها – المشكلات الاجتماعية – هذا من جهة، والرغبة في الإطلاع على دور التنشئة الاجتماعية والموروث الثقافي الذي يختزنه الفرد في التأثير على سلوكاته في العمل.

ففي الوقت الذي تدعوا فيه الدول الغربية إلى تشجيع العمل، ووضع مختلف القوانين لاحترام الوقت، ذلك أن الفرق بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة يكمن في نظرة كل منها إلى الوقت وفي الحرص على الانضباط في المواعيد، وفي نظرة كل منهما إلى المستقبل في تنظيمه وتخطيطه.

وا ٍذا كان مفهوم العمل في البلدان المتقدمة يحتل مركز اهتمام الفرد، حيث يشبع من خلاله حاجاته البيولوجية والنفسية والاجتماعية، فإن مفهومه في المجتمعات الإفريقية تكمن في الجوانب المادية فقط، وهذا لا ينعكس سلبا على الأداء فقطوا ٍنما يكون عائقا للتطور، ذلك لأن الفرد لا يفكر في العمل المبدع، بقدر ما يفكر في الجوانب المادية التي تعود عليه والجزائر كبلد إفريقي لا تستثنى من هذه الظاهرة.

بعد اطلاعنا على بعض الدراسات التي تناولت التنمية والتسيير في الوطن العربي على العموم وفي الجزائر على الخصوص، الشيء الملاحظ هو فشل السياسات التنموية والذي يتم إرجاعه في غالب الأحيان إلى الجانب المادي، أو بالأحرى الاقتصادي بالدرجة الأولى وا ٍلى عجز البنية التحتية لهذه الدول، متجاهلة تماما عوامل أخرى، والتي يمكن أن تكون سببا في هذا التخلف الحضاري وهي العوامل الثقافية.

حيث وجدنا أن هناك نقص في الدراسات التي تناولت مشكلات التسيير والتنمية من هذه الزاوية، ولقد ركزت هذه الدراسة بشيء من التفصيل على التنشئة الاجتماعية القاعدية، كأحد العوامل الثقافية ودورها في تحديد سلوك العامل داخل المؤسسة محل الدراسة، وذلك إيمانا منا أن أي مشكلة يجب أن تعالج من جذورها، حيث لا يمكن فهم سلوكات ومواقف وتصرفات الأفراد سواء في العمل، أو خارجه إلا بمعرفة محتوى التنشئة الاجتماعية التي تلقوها.

أنه على الرغم من توفر العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت أثر القيم الاجتماعية والثقافية على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، حيث شكلت هذه المواضيع نقطة استقطاب

هامة للعديد من الدارسين والباحثين، إلا أن دراسة موضوع التنشئة الاجتماعية كأحد الأبعاد الثقافية ودورها في تحديد سلوك العامل، ظلت إلى حد ما بعيدة عن اهتمامات الباحثين و الدارسين .

لذا حاولنا في هذه الدراسة معرفة دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولية ونخص بذلك الأسرة والمدرسة، في التأثير على سلوك العامل في مكان عمله، من خلال بعض القيم التي يحملها من وسطه الاجتماعي، مما يجعلنا بصدد المعالجة والمساهمة في سد فراغ معرفي في هذا الإطار، فكان الموضوع محاولة الاقتراب العلمي من هذا الجانب.

هذا ومن الأسباب الموضوعية التي دفعت بنا إلى هذا الموضوع هو محاولة تسليط الضوء على العلاقة المتبادلة بين التنشئة الاجتماعية وبالأخص التنشئة القاعدية التي تتم عبر مؤسستين قاعديتين هما الأسرة والمدرسة، بالدرجة الأولى، وعقلنة سلوكيات العامل تجاه العمل. وهي إشكالية تناولت في إطار مذكرة الماجستير التي قمنا بها، فكان موضوع البحث يصب في نفس الإشكالية، ولكن باقتراب وتناول مختلف إلى حد بعيد من حيث المرجعية النظرية وحتى من حيث المنهج المتبع والعينة المتناولة بالدراسة.

2- أهمية وأهداف الموضوع:

يعتبر هذا الموضوع من المواضيع الحديثة في المؤسسة الجزائرية هذا نظرا لارتباطه بالبعد الثقافي والاجتماعي والنفسي للفرد، وهي من الأبعاد التي لم تحظ بالمكانة والأهمية اللازمة حتى وقتنا الحاضر ضمن أنظمة التسيير وأساليب إدارة الموارد البشرية المتبعة، فالتعرف على القيم والمعتقدات التنظيمية وربطها بالأبعاد المختلفة للمنظمة ودراسة تفاعلاتها في إطار ثقافة تنظيمية موحدة ومحددة، هي من الوسائل الهامة لإحداث التنسيق والتوافق ما بين أهداف وتطلعات الأفراد وأهداف المنظمة، مما يساهم في التخفيف من السلوكات السلبية في العمل، ومحاربة ثقافة التأخر والتغيب والإهمال واللامبالاة وعدم إتقان العمل، والتي تعد من المشاكل الأساسية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية، مما يؤثر سلبا على مستويات أدائها ويعيق التنمية الاقتصادية للدولة ككل.

كون الموضوع حديث النشأة خاصة في المؤسسات الجزائرية، مما يساعد في لفت انتباه المسؤولين والباحثين في مجال التنظيم والتسيير، لدراسة هذا الموضوع وتحليل أبعاده.

نحاول من خلال هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للفرد، وأثرها في عقلنة وتحديد سلوكه داخل المؤسسة، لنجيب بذلك على كثير من الأسئلة المطروحة على مستوى المؤسسة الجزائرية العمومية، والتي رغم توفرها على الإمكانيات المادية والبشرية على حد سواء، إلا

أنها تعاني كثير من العجز والقصور الاقتصادي وتسير بنصف طاقتها الإنتاجية، والخدماتية، لذا نحن نبحث عن كيفية خلق ذلك التفاعل الايجابي بين القيم الأصلية، التي يقوم عليها المجتمع الجزائري والمستمدة من ديننا الحنيف، كاحترام الوقت وا ٍتقان العمل والتفاني فيه، واحترام الآخرين... وكيفية إدخالها وتطبيقها داخل مؤسساتنا على العموم.

إضافة إلى ذلك فإن الهدف من الموضوع المعالج هو التأكيد على أهمية ربط العلاقة بين الثقافة والتسيير، كعامل أساسي في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

التعرض لعوامل البيئة الخارجية التي حالت دون تشكيل وقيام قيم ثقافية إيجابية ساهمت في ضعف المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

التأكيد على أهمية دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولية، الأسرة، والمدرسة باعتبارها تشكل نسق تربوي في أي مجتمع، ودوره في دفع مختلف الأنساق الاجتماعية الأخرى، سواء إيجابا أو سلبا وهذا تبعا لدرجة الوعي والاهتمام التي يحظ بها هذا المجال، ومن هذا محاولة البحث عن العلاقة ودور مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولية، الأسرة والمدرسة، على الخصوص في عقلنة سلوك العامل فيما بعد داخل المؤسسة أو بالأحرى مكان العمل.

3- الإشكالية:

تؤكد الشواهد التاريخية و الواقعية أن التنشئة الاجتماعية قد رافقت تطور المجتمعات البشرية، وحافظت على هويتها وذاتيتها، حتى أصبح البعض ينظر إلى التنشئة الاجتماعية كمتغير فاعل ومؤثر في صيرورة أي مجتمع،آخذين بعين الاعتبار أن تكوين شخصية الفرد وصقل سلوكاته دالة عن طبيعة الوسط الاجتماعي الذي ينمو ويعيش فيه, إذ تؤكد العديد من الدراسات أن سلوكيات العامل في مكان عملهلا تنطلق من فراغ وا ٍنما هي عبارة تراكم مجموعة من الخبرات و المعارف التي تسمح له بالحكم على ما يدور من حوله من أمور مادية واجتماعية....الخ، ويكون بالتالي الحكم على الأمور وتقييمها والتصرف إزاءها وفقاً لطبيعة الأفكار والأحكام والقيم، التي "تنتظم بطريقة منسجمة ومتناسقة في صورة نسق مترابط، مما يكون نظرة شاملة لدى الفرد تحدد تصرفاته في كل المجالات، مما يؤدي إلى تكوين النسق القيمي للعامل" [1].

فمن ناحية يحاول الفرد الاندماج في وسطه عن طريق استيعاب مختلف العناصر الثقافية من معايير وقيم اجتماعية ومن ناحية أخرى تحاول البيئة تشكيل شخصيته من خلال عملية التنشئة

[1] بوفلجة غياث . **القيم الثقافية والتسيير**. ط2، وهران:دار غريب، 2003، ص14.

الاجتماعية التي يمر بها الفرد في حياته على مستوى الأسرة والمدرسة الابتدائية، كمؤسسات أولية للتنشئة الاجتماعية القاعدية، وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن عملية اكتساب القيم الاجتماعية والثقافية، لا تقتصر على طور الطفولة، فإن القيم المكتسبة في فترة الطفولة هي قيم راسخة، هذا ما أكدته العديد من الدراسات"فهي الأساس الذي يقوم عليه نسق القيم فيما بعد، واللب الاجتماعي للشخصية، وهذه القيم تفصح عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والسلوك الفعلي، والعواطف التي يكونها نحو موضوعات معينة، نحو بعضهم البعض داخل النسق القرابي وخارجه والجماعات الأخرى التي يرتبطون بها، في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك مجال العمل.

وهنا يتفرض" بارسونز" أن الأفراد ما هم إلا باحثين طبيعيين عن القبول والرضا، وهم مشغولون بتعلم القيم والمعايير وتوقعات المجتمع و الامتثال لها، لأنه بالنظر للأسرة باعتبارها الإطار الذي تجري فيه كل العمليات الأساسية للتنشئة الاجتماعية وتطوير الشخصيات الثابتة و الالتزام بالقيم الاجتماعية، إذ تعد هاته الأخيرة أهم هذه الوسائط، فالأبناء يتلقون عنها مختلف المهارات والمعارف الأولية كما أنها تعد بمثابة الرقيب على وسائط التنشئة الأخرى، ويبرز دورها"الأسرة"في توجيه وا ٍرشاد الأبناء من خلال عدة أساليب تتبعها في تنشئة الأبناء، وهذه الأساليب قد تكون سويه أو غير ذلك وكلا منهما ينعكس على شخصية الأبناء وسلوكهم سواء بالإيجاب أو السلب.

وا ٍلى جانب الأسرة يلعب الوسط التربوي دوراً أساسيا في تشكيل قيم الفرد، هذا ما أكدته الكثير من الدراسات الميدانية، التي أوضحت أن الفرد يتشرب من وسطه التربوي، ومن خلال تفاعله مع مكونات هذا الوسط والمواقف التي يجد نفسه طرفا فيها، بتكوين مجموعة من القيم التي تتجسد في أفعال الفرد السلوكية أو اللفظية، ولا نستطيع أن نغفل في هذا المجال النتائج التي توصل إليها تشاندلر[1] CHANDLER فبالاستناد إلى شواهد إمبريقية عديدة ذهب "تشاندلر" إلى أن هناك عددا من القيم التي ترتبط في نشأتها وترسيخها بالأسرة والمدرسة خاصة القيم الدينية والمعتقدات والقيم الاجتماعية (التضحية، والتعامل مع المحيط..)، قيم اقتصادية (العمل و الاجتهاد، النجاح...)، القيم المعرفية والسياسية والجمالية ،كما تنمي لدى الفرد قيم مرتبطة بالولاء للمؤسسة على اعتبار أن الاتجاه يؤثر في السلوك.

---

[1] حميد حملاوي, **التنشئة الاجتماعية للطفل في الوسط التربوي**, مذكرة لنيل شهادة الماجستير , تخصص خدمة اجتماعية ,جامعة قالمة, 2010,ص 108.

إذ يعتبر الدور الذي تقوم به هاته الأخيرة تعبيراً عن مجموعة من الالتزامات و القيم التي تحكم سلوكات وتصرفات الفرد، وترسم انتماءاتهم وتحديد أفعالهم المكتسبة في سياق عملية التنشئة الاجتماعية.

ومن جهة أخرى يتفق معظم المفكرين والباحثين أمثال ماكس فيبر (Maxe weber)، دوتش (Deuth،1974)، ماكليلاند (Maclelland،1961) أن العوامل الثقافية هي من أهم العوامل المؤثرة على التنمية الاقتصادية،وا ذ كانت الدوافع والاتجاهات عناصر ثقافية فإنها هي التي تحدد إلى حد بعيد النمو الاقتصادي ومستوى التطور، فاتجاهات الناس نحو العمل يمكن أن تكون هي المحدد الحاسم لرفع الإنتاج وتحسين الإنتاجية.

ويذهب ماكس فيبر، في تحليله لعملية التحديث التي تعيشها أوروبا إلى أن منشأها يرجع إلى القيم أو الأخلاق البروتستانتية خاصة تلك المتعلقة بالعمل كالجدية والمثابرة والحماس والمتزايد، ويؤكد ماكليلاند، بدوره أهمية العوامل النفس ثقافية، في تطوير المجتمع واستخلص من دراسته التي أجراها على عدة دول من أمريكا اللاتينية إلى أن درجة تقدم المجتمع ترتبط بما أسماه الحاجة إلى الانجاز أو دافع الإنجاز الذي يرتبط بثقافة المجتمع وأسلوب حياته وطريقة التنشئة الاجتماعية.[1]

والجزائر كغيرها من الدول السائرة في طريق النمو خاضت تجربة التنمية في جميع الميادين الثقافية والاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، إلا أنه بعد مرور خمسين سنة من التجارب التنموية، وبعد تحقيق نجاحات في محو الآثار العميقة لليل الاستعمار الطويل بفضل التقدم المحقق في مجالات عدة، حيث أن الكثير من الدراسات عن المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، خلصت إلى نتيجة مؤداها أن هاته الأخيرة تعاني من نقص أو غياب كلي للعقلنة الاقتصادية والتكنولوجيا التي يقتضيها هذا النوع من التنظيمات الحديثة ذات الأهداف الاقتصادية، أي أن هناك عجز في ربط الهدف بالوسيلة المناسبة له، فأصبحت تعاني من صعوبات في تحقيق الأهداف التي كانت سببا في وجودها، وفي العمل على تحقيق التنمية والتقدم للمجتمع ككل، وقد ارجع البعض من الباحثين والدارسين في هذا المجال أن المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية اليوم، يعود جزء كبير منها إلى إهمال الجانب الإنساني والثقافي في دراسة الموارد البشرية.

---

[1] عبد الحفيظ مقدم. **المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية**: أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر، 28 – 30 نوفمبر 1992، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص19.

ومن هذا المنطلق فإن دراسة التنظيم وعلاقات العمل داخله تتطلب الاهتمام أولاً وأخيراً بدراسة قيم الأفراد العاملين ومعاييرهم الاجتماعية، هذه القيم والمعايير الاجتماعية التي يشتركون في كثير منها مع غيرهم من أفراد مجتمعهم بفعل عملية التنشئة الاجتماعية التي مروا بها خاصة في المراحل المبكرة من حياتهم على مستوى الأسرة والمدرسة كمؤسسات أولية للتنشئة الاجتماعية لتصبح منغرسة فيهم وجزءاً من شخصياتهم لاحقاً ، وفيما إذا كانت هاته القيم والاتجاهات تتماشى مع متطلبات التنظيم الحديث، وضمن هذا التصور تحاول الدراسة الحالية استكشاف دور التنشئة الاجتماعية القاعدية في تشكيل القيم الاجتماعية والثقافية للفرد و المنظمة وعلى سلوكيات العاملين داخلها، من خلال التعامل مع السلوك التنظيمي بوصفه محصلة لتفاعل العناصر الداخلية والخارجية للمنظمة.

و انطلاقا من هذه النتيجة أردنا أن نقوم بهذه الدراسة للبحث وبشكل أعمق في الموضوع ,لكن من وجهة نظر أخرى، أخذين بعين الاعتبار العمر الزمني للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية والتحولات التي عرفتها في الآونة الأخيرة.

وبناء على ما تقدم يمكن طرح التساؤل الرئيسي للدراسة كالتالي:

ما هو دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية القاعدية في تحديد السلوك التنظيمي للعامل داخل المؤسسة ميدان الدراسة؟

الأسئلة الفرعية:

1-ما هو دور الأسرة كمؤسسة اجتماعية قاعدية في تشكيل أنماط السلوك التنظيمي للعامل داخل المؤسسة؟

2-ما هو دور المدرسة كمؤسسة اجتماعية قاعدية في تشكيل النسق القيمي لدى العامل بالمؤسسة؟

4- فرضيات الدراسة:

استناداً لطبيعة المشكلة المطروحة والأهداف التي ترمي إلى تحقيقها، فقد تم وضع مجموعة من الفرضيات، وهي عبارة عن فرضية عامة،تتفرع عنها فرضيتان تغطي كل منها محوراً خاصا في الفرضية العامة نستعرضها فيما يلي:

4-1- الفرضية العامة:

- لمؤسسات التنشئة الاجتماعية القاعدية دور في تحديد السلوك التنظيمي للعامل داخل المؤسسة ميدان الدراسة.

4-2- الفرضيات الجزئية:

1- للأسرة كمؤسسة اجتماعية قاعدية دور في تشكيل أنماط السلوك التنظيمي للعامل داخل المؤسسة.

2- تساهم المدرسة كمؤسسة اجتماعية قاعدية في تشكيل النسق القيمي لدى العامل بالمؤسسة.

5- تحديد المفاهيم:

5-1- التنشئة الاجتماعية:

"هي عملية تسمح باكتساب واستدخال المعارف، النماذج، القيم والرموز، وباختصار طرق العمل التفكير والإحساس التي تتميز بها الجماعات، المجتمع والحضارة، أين سيعيش الفرد وهي عملية تستمر مدى الحياة. [1]

وتعرف مارغريت ميد، التنشئة الاجتماعية، أنها العملية الثقافية والطريقة التي يتحول بها كل طفل حديث الولادة إلى عضو كامل في مجتمع بشري معين.[2]

فالتنشئة الاجتماعية، هي عبارة عن العملية التي تطبع في الشخص أو تعرض قيما جديدة وأنواعا من السلوك الملائم للوضع الاجتماعي، وتهدف هده العملية إلى تلقين الفرد مقاييس ومفاهيم مجتمعه الذي يعيش فيه، وهي مهمة لكل فرد في المجتمع.

التعريف الإجرائي:

هي تلك العملية المعقدة والمستمرةو التي تبدأ مند لحظة الميلاد ولا تنتهي إلا بوفاة الشخص، ليتحول من خلالها الطفل إلى كائن اجتماعي قادر على العيشو التأقلم مع ظروف الحياة الاجتماعية، وليست الأسرة المؤسسة الوحيدة القائمة على العملية بل تشاركها في دلك مؤسسات أخرى.[3]

5-2- مفهوم القيم:

يعد مفهوم القيم، من بين أكثر المفاهيم في العلوم الاجتماعية غموضا وارتباطا بعدد كبير من المفاهيم الأخرى كالاتجاهات والمثل العليا ، والمعتقدات والثقافة والرغبات الحاجات والمصالح،و علي هذا الأساس، يحتل مفهوم القيم في علم الاجتماع أهمية محورية، شأنه في ذلك شأن الثقافةو النظم، وقد اختلف العلماء والمفكرون قي تحديد مدلول القيم،فقد عرفها محمد عاطف غيث "أن القيم هي العناصر الثقافية التي تجعل الثقافات الأخرى عسيرة الفهم أو بمعنى آخر، هي موضوع الرغبة

---

(1) Guy Rochez, Introduction à la sociologie générale, Laction sociale, Ed, h, h1968, p133.

(2) سامية ساعاتي. **الثقافة والشخصية**. ط2، بيروت: دار النهضة العربية،1983، ص127.

(3) Megherbi (A) , Culture et personnaliste algérienne de Massinissa à nos jours, Alger, ENAL, OPU, 1986, p60.

الإنسانيةو التقدير، ولذلك تشمل القيم كل الموضوعاتو الظروف والمبادئ، التي أصبحت ذات معنى خلال تجربة الإنسان الطويلة، والقيم من ناحية أخرى قد تكون ايجابية أو سلبية، وأساس التميز يقوم على ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه، أي أن القيم الايجابية هي قيم مرغوبة والقيم السلبية هي قيم غير مرغوبة أي أن القيم ذات طبيعة نسبية. [1]

ويرى إميل دوركايم أنه وبالرغم من تحديده لمصدر القيم بالعقل الجماعي، إلا أنه ربط القيم بالمثل العليا والأفكار المجردة التي تمثل أهدافا عليا للمجتمع، حيث يعتبر المجتمع حارسا للقيم الإنسانية العليا، فإنه وبالرغم من اهتمام دوركايم بالجوانب المعيارية في الحياة الاجتماعية، إلا أنه درس القيم من خلال هذه الجوانب، وعرف القيم عن طريقها ،وهو يذهب أن لكل مجتمع من المجتمعات البشرية نظاما أخلاقيا يمثل حقيقة اجتماعيةوقد لعب هدا النظام الأخلاقي دورا هاما في نظام تقسيم العمل، كما أن القاعدة الأخلاقية لا تنبع عن الفرد بل المجتمع هو أساس القيم ومصدرها، وأنها (القيم) نتاج اجتماعي لعوامل اجتماعية، ويعتمد النظام الأخلاقي على البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يوجد في إطاره،علما أنه ليس هناك نظام أخلاقي واحد لكل المجتمعاتوا ٍنما لكل مجتمع نظام أخلاقي يحتاجه ويتحدد من خلال ما هو مرغوب فيه اجتماعيا. [2]

كما نجد "روكيتش" الذي يرى أن القيم شانها في ذلك شأن المعتقدات، تحتوي على عناصر معرفية ووجدانية وسلوكية، فهي معرفية من حيث التعبير بما هو مرغوب فيه، ووجدانية من حيث إثارة شعور الفرد بجوانب انفعالية ما هو جدير بالرغبة فيه أو عنه، وهي سلوكية من وقوفها كمعيار محدد للسلوك أو مرشد له، فالجانب المعرفي يتضح من أن الفرد حامل القيمة يعرف الطريق الصحيح بكيفية سلوكية، والغاية النهائية التي يجب أن يناضل من أجلها، أما العنصر الوجداني حين يشعر الشخص بعاطفة نحو الشيء المستحسن، وبدلك فالقيم هي معيار يرشد الفعل والأحكام أي أنها من محددات السلوك الإنساني. [3]

معنى هذا القيم تتصف بالديناميكية والنسبية الثقافية، وأنها تحدد لنا ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه، كما أنه تمثل محدد من محددات السلوك الإنساني، ذلك أن المجتمع هو صانع القيم الإنسانية التي تترك آثاراً على كافة مكونات البناء الاجتماعي ويتأثر به في نفس الوقت.

---

[1] عاطف محمد غيث، غريب سيد أحمد .**علم الاجتماع العام**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1978، ص162.

[2] طاهر بوشلوش. **التحولات الاجتماعية والاقتصادية وآثارها على القيم في المجتمع الجزائري (1967-1999)**، أطروحة دكتوراه دولة،جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع، سنة2006، ص21.

[3] طاهر بوشلوش، مرجع سبق ذكره، ص 22.

التعريف الإجرائي

هي عبارة عن أحكام تفضيلية، تحكم تصرفات الفرد في حياته العامة مثل الاعتماد عن النفس التعاون المنافسة، وهي مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية وأخلاقية، تحدد تصرفات وأفعال الأفراد والجماعات ضمن مسارات معينة ،إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع الذي يعيشون فيه.

5-3- مفهوم العقلانية:

بالنسبة إلى علم الاجتماع فقد استخدم "ماكس فيبر " هذا المفهوم للإشارة إلى نمط معين من السلوك الر شيد الذي يحدد الأسباب و الوسائل، في مقابل السلوك العاطفي والتقليدي، ويعتبر ماكس فيبر، خاصة في كتابه الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية، مسئول عن الاستخدام الواسع لهذا المفهوم في علم الاجتماع، وقد صنف كل فعل إلى أربعة نماذج: فعل عقلاني هادف وهو الفعل الذي نختار فيه الوسائل اختياراً صحيحاً لتحقيق الأهداف المرجوة، وفعل عقلاني قيمي، وهو الفعل الذي يتفق ومستويات قيمة واعية ومستوى عاطفي، وفعل تقليدي،ويعتبر الفاعلان الأخير ان إنحرافان عن الفعل العقلاني [1].

كما استخدم ماكس فيبر، مصطلح العقلانية للإشارة إلى طائفة من المعايير والمستويات التي تميز السلوك الاقتصادي، فالمشروعات العقلانية المرتكزة على الإدارة الرشيدة والقانون والتكنولوجيا والروح الدينية والأخلاقيات العقلانية، هي الظروف الضرورية التي أدت إلى نشأة الرأسمالية العربية، بل ذهب إلى أن العقلانية هي أهم الإنجازات في المجتمع الغربي [2].

5-4- النسق القيمي للعامل:

لقد عرف قاموس علم الاجتماع النسق القيمي للعامل، بأنه نموذج منظم للقيم في المجتمع أو جماعة ما، تتميز القيم الفردية فيه بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض وتكون كلا متكاملا، هذا ويحدد النسق القيمي إطاراً لتحديد المعايير والمثل والمعتقدات والسلوك الاجتماعي. [3]

وعرف أيضا بأنه "عبارة عن البناء أو التنظيم الشامل لقيم الفرد، وتمثل كل قيمة في هذا النسق عنصراً من عناصره،وتتفاعل معاً لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة لكل فرد[4]، أي أنه لا يمكن

---

[1] محمد عاطف غيث. **قاموس علم الاجتماع**. الهيئة المصرية العامة للكتاب،1979، ص372.

[2] عبد الهادي الجوهري. **قاموس علم الاجتماع**. نهضة الشرق،بدون سنة، ص73.

[3] محمد عاطف غيث. **قاموس علم الاجتماع** .الإسكندرية : دار المعرفة، 1995، ص 506

[4] طاهر بوشلوش، مرجع سبق ذكره، ص 28.

دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى فهناك نسق هرمي تنتظم به القيم مرتبة حسب أهميتها للفرد أو الجماعة.

كما تعتبر القيم المفهوم الأساسي لتقييم موقف وتصرفات الأفراد وسلوكهم في المنظمات، التي تصل إلى الفرد عن طريق التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية داخل المنظمة. [1]

إذ تعرف بأنها مجموعة المبادئ والضوابط السلوكية،و الأخلاقية التي تحدد تصرفات الأفراد و الجماعات ضمن مسارات معينة، وتصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع، إذ لا تنطلق تصرفات العمال وسلوكياتهم من عدم،وا نما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار و المعارفو الخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور ماديةو اجتماعية وحضارية، وبالتالي يكون الحكم على تلك الأمور وتقييمها والتصرف إزاءها تبعا لطبيعة تلك الأفكار والأحكام والقيم، تنظم هذه القيم بطريقة منسجمة ومتناسقة في صورة نسق مترابط يكون نظرة شاملة لدى الفرد، ويحدد تصرفاته في كل المجالات مما يشكل النسق القيمي للعامل، تجدر الإشارة إلى اختلاف العوامل المؤثرة في تحديد قيم الفرد من مجتمع إلى آخر، فأهمية هذه العوامل في تحديد سلوكيات العمال واتجاهاتهم نحو العمل، تدعوا إلى ضرورة تحديد هذه العوامل ومدى تأثيرها على فعالية المنظمة، وتتمثل هذه العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل في مجموعة العوامل الثقافية والتاريخية والاجتماعية والسياسية والاقتصاديةو التنظيمية.[2]

التعريف الإجرائي:

هي مجموعة المبادئ والضوابط السلوكية والأخلاقية التي تحدد تصرفات وأفعال الأفراد داخل التنظيم، والتي تتكون نتيجة لتراكمها بشكل منسجم ومنسق مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، والتي يستخدمها العامل للتكيف مع واقعه التنظيمي، بحيث تختلف العوامل المؤثرة في النسق القيمي للفرد من مجتمع إلى آخر إذ تساهم في تكوين هذا النسق مجموعة من العوامل الثقافية والتاريخية والاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية التي تحيط بالفرد.

---

[1] غياث بو فلجة. **فعالية التنظيمات ،تشخيص وتطوير**. ط1، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2003، ص15.

[2] لينده بن قرقورة . **الثقافة التنظيمية مدخل إستراتيجي لإحداث التطور التنظيمي**. رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2007-2008 ص 35.

5-5- الولاء:

من خلال الأساليب التربوية المعهودة في الأسرة الجزائرية، والتي تعمل على إنتاج أفراد تابعين وموالين لها، يعتبر الولاء للعائلة أو العشيرة أساسي وضروري في المجتمع ،وبالنسبة إلى الفرد العادي في المجتمع فإن فكرة الوطن والمجتمع مجردة ولا تتخذ معنى إلا في ارتباطها بالنماذج الأولية للقرابة والدين[1], حيث تعمل التنشئة على التقاليدو الأعراف،بتقوية ولاء الفرد اتجاه العائلة أو العشير ة التي ينتمي إليها.

التعريف الإجرائي:

نقصد بالولاء الخضوع والتضحية لسلطة أو جهة معينة، وهو شعور بالواجب اتجاه الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، حيث يعتبر الولاء للعائلة أو العشيرة أساسي وضروري في المجتمع، وقد يكون الولاء لتحقيق مصالح ذاتية آنية أكثر إذا تعلق الأمر غير العائلة والعشيرة.

والولاء عاطفة متغيرة قابلة للقوةو الضعفو الزيادةو النقصان إلى درجة العدم، لأنه مبني على حقيقة ثابتة لا تتغير وهي الانتماء الثابت ... والذي يظهر كمشاعر ثابتة على ثوابت من ذوات عدة، يشعر بها الفرد نحو البيت الذي ولد فيه والمجاورة التي درج فيها والقرية أو الحي الذي ينظم إليه، أما الذوات التي ينتمي إليهم الفرد فهم الوالدين، الجيران، المدرسون، الأساتذة، الرؤساء في العمل. [2]

5-6- السلوك التنظيمي:

يتميز السلوك الذي يقوم به الفرد أو يؤديه، بكونه ذا مصادر وتأثيرات داخلية وأخرى خارجية فأي سلوك يتمتع بالخصائص الملتصقة بالإنسان ككائن عاقل ومفكر، حيث يتأثر في حركاته وسلوكاته بأسباب مؤثرة في توازنه في لحظة زمنية معينة، في ظروف بيولوجية وسيكولوجية، ضمن المحيط الذي يعيش فيه والأسباب المؤدية إلى اضطراب توازنه، كنظام معقد قد تكون داخلية أو خارجية، الأولى شعور بالنقص، أو حاجة إلى القيام بتصرف معين لإعادة التوازن الداخلي أما الثانية فتظهر مع تغير في الظروف الخارجية ولزمن معين. [3]

فالسلوك يتعدد حسب المحيط الذي يوجد فيه الإنسان، والزمن والسن والإمكانات النفسية والجسدية والاجتماعية التي يتوفر عليها.

---

[1] الفضيل رتيمي. **المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية**. ط1، الجزائر: دار بن مرابط، الجزء الأول، 2009، ص 56.

[2] إبراهيم الغمري. **السلوك الإنساني والإدارة الحديثة**. بدون ذكر البلد، دار الجامعات المصرية ، 1980، ص 50.

[3] المرجع نفسه، ص 58.

وهناك اختلاف بين الأفراد نتيجة لتدخل خصائص شخصيتهم، فيمكن أن تحصل نفس الاستجابة من أفراد مختلفين وبشكل آخر يمكن أن تحصل سلوكيات أو استجابات مختلفة لنفس الموقف، هذا في حالة السلوك الفردي، أما في حالة سلوك الجماعة فإن سلوك أفرادها سوف يتخذ اتجاهات أخرى، يتأثر سلوك كل منهم ويؤثر في الآخرين, وهناك نوعين من العوامل المؤثرة في السلوك، عوامل داخلية، أو القوى الداخلية للسلوك الموجودة في ذات الفرد، سواء كانت وراثية أو مكتسبة، والتي تؤثر في سلوكه مثل الذكاء، القيم، خصائص الشخصية. [1]

العوامل خارجية وهذا النوع يشمل مجموعتين، إحداهما تمثل الظروف و العلاقات المباشرة التي يوجد داخلها الفرد في الأسرة، أو المؤسسة مع زملائه وعلاقاته مع مستويات الإدارة في المؤسسة ومحيط العمل المباشر وظروفه المادية، أما المحيط غير المباشر فيشمل مختلف مكونات البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية،التي تقع ضمن نظام سياسي وا إطار جغرافي مادي معين، وهذه الجوانب لها آثار على سلوكيات واتجاهات الأفراد، ويعمل هذا المحيط العام على التأطير والضغط على تصرفات الأفراد في المجتمع، سواء فرادى أو جماعات، كنظام أكبر يؤثر فيهم ويتفاعل معهم.[2]

التعريف الإجرائي:

هو ذلك السلوك الإنساني الذي يصدر عن العاملين على اختلاف مواقفهم داخل المنظمة والذي يؤثر في نشاط المنظمة ويعكس كيفية تفاعلهم مع البيئة.

السلوك التنظيمي، هو سلوك العاملين في أماكن العمل والذي يضم سلوك كل من الفرد والجماعة، والتفاعل مع العمليات التنظيمية، كما تستخدم المعرفة المستمدة من العلوم السلوكية قصد التحسين من مستويات الفعالية التنظيمية [3]، إذ تنطوي دراسة السلوك التنظيمي على دراسة التفاعل بين السلوك الإنساني والمنظمة من ناحية وتفاعل المنظمة مع البيئة الخارجية من ناحية أخرى. [4]

التعريف الإجرائي للسلوك المهني:

السلوك المهني هو نشاط الفرد وخصائصه القابلة للملاحظة أثناء تأديته للعمل، أما السلوكات المهنية الحرجة أو الحساسة، فهي السلوكات التي يتقرر في ضوئها منح الشخص عملا أو حجبه عنه في سوق العمل، وتصنف السلوكات المهنية الحرجة إلى ثلاث فئات رئيسية:

---

[1] كامل محمد عويضة. **السلوك الإنساني**. بيروت: دار الكتب العربية، 1996، ص75.

[2] محمد سعيد أنور سلطان. **السلوك التنظيمي**. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2003، ص13.

[3] راوية حسن. **السلوك في المنظمات**. الإسكندرية: الدار الجامعية، 1999، ص5.

[4] عادل محمد زايد .**إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية**. القاهر : دار الكتب العربية، 2003، ص53.

السلوكات ذات العلاقة بالهدف المهني، السلوكات ذات العلاقة بالحصول على عمل، السلوكات ذات العلاقة بالمحافظة على العمل، وتشمل احترام مواعيد العمل وعدم الغياب والقدرة على التواصل الفعال مع زملاء العمل وتقبل الإشراف والالتزام بمعايير الإنتاجية والنوعية في العمل. [1]

5-7- التغير الاجتماعي:

التغير الاجتماعي يعني كل تحول في النظم والأنساق والأجهزة الاجتماعية، سواء كان ذلك في البناء أو الوظيفة،ولما كانت النظم في المجتمع متكاملة بنائيا ومتساندة وظيفياً ، فإن أي تحول يحدث في ظاهرة ما، لابد أن يؤدي إلى سلسلة من التحولات الفرعية التي تصيب معظم جوانب الحياة وبدرجات متفاوتة، أما بالنسبة إلى عوامل التغيير، فقد اختلف العلماء في تحديدها، وفي درجة الاختلاف الناجمة عن أنساق القيم، سواء من حيث كونها عوامل داخلية، أو خارجية، وبذلك ظهرت عدة نظريات لتفسير التغير الاجتماعي، سواء على أساس اقتصادي أو ديني أو تكنولوجي أو نفسي أو اجتماعي. [2]

وفي هذا الصدد يذهب كارل ماركس K.Marks إلى أن التغير الاجتماعي، يرتبط في أساسه بالعامل الاقتصادي، باعتباره المحرك الأساسي لكل عملية تغير، والتي تؤدي إلى تغيرات في بقية نواحي المجتمع، أما ماكس فيبر M.Weber فقد أرجع سبب التغير الاجتماعي، إلى العامل الديني باعتباره المحرك الأساسي للتغير، وذلك أن التغيرات التي تحدث في المجتمع، تفصح عن نفسها في سلوك الإنسان،مما يدل على أن التغيرات الاجتماعية تنطوي بالضرورة على تغيرات ثقافية وحضارية، أما أجبيران W.Ogburn فقد ركز على الجانب التكنولوجي في لإحداث التغيرات الاجتماعية، من وسائل جديدة ومثيرة وسريعة للمواصلات، وتشجيع الهجرة والانتقال من مجتمع إلى آخر، وزيادة حجم المدن الصناعية، وتحول الكثير من المجتمعات الريفية إلى مجتمعات صناعية حضارية كبرى. [3]

وبناء على ما سبق ذكره فإن المقصود بالتحول والتغير الاجتماعي، في هذه الدراسة، هو تلك التحولات والتغيرات الهامة التي حدثت في المجتمع الجزائري، والتي مست عدة مجالات رئيسية مثل المجال الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي والتربوي.

---

[1] الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة والتربية الخاصة والتأهيل 2001، المشرف العلمي أ.د، جمال الخطيب، تم نشر هدا الجزء بإذن خطي من المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، المنامة، مملكة البحرين.

[2] طاهر بوشلوش، مرجع سبق ذكره،ص26.

[3] سامية حسن الساعاتي. **التغير الاجتماعي وانعكاساته على الاختيار للزوج** .القاهرة :دار المعارف، 1981، ص106

التعريف الإجرائي:

التغير الاجتماعي، هو سمة رئيسية في أي مجتمع إنساني، ومن ثمة فإن ظاهرة التغير الاجتماعي تعني كل تحول يحدث في النظم والأنساق والأجهزة الاجتماعية، خلال فترة زمنية محددة وفي نفس السياق جينزبدرج G.Alundberg التغير الاجتماعي "بأنه التغير الذي يحدث في طبيعة البناء الاجتماعي، أو في النظمو الأجهزة الاجتماعية، كما يشمل أيضا التغيرات في القيم والاتجاهات والمواقف.[1]

5-8- الثقافة الفرعية:

يرى غي روشي أنه يمكن استخدام تعبير الثقافة الفرعية لتمييز نسق جزئي ضمن مجتمع شامل،أو عندما نحاول ربط ثقافة بثقافة أخرى أكثر امتداداً ، تسجل في إطار الأولى. [2]

كما نجد فيها خصوصية ثقافية ويحددها على أنها"عناصر الثقافة التي يشارك فيها أعضاء بعض الفئات المعترف بها في المجتمع، ولكن لا يشارك فيها جميع أعضاؤها فالمجتمعات المهنية المتعددة لها ثقافاتها الخاصة، التي يتعذر فهمها من بقية أفراد المجتمع. [3]

التعريف الإجرائي:

الثقافة الفرعية هي العناصر الثقافية التي تجمع مجموعة أفراد أو عشيرة أو قبيلة أو طبقة اجتماعية، في إطار ثقافة مجتمع ما، ويمكن أن تكون هذه العناصر، اللغة، الدين، العادات، المهارات التقنية، ويمكن أن نقول أنها تجمع أو تشترك فيها الأفراد الواعين بتميزهم بهده العناصر عن غيرهم.

5-9- الانضباط:

لغة: رجل ضابط أي حازم، ويقصد به هنا الحزم في تنظيم الأمور، بمعنى الاهتمام التقني بجميع الأنظمة لمهنة أو المحافظة عليها، سواء في الأوقات أو التصرفات أو الشكل. [4]

جاء في القرآن الكريم: (قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم). يوسف/55. من الحفظ الانضباط ومن العلم الإتقان.

---

(1) G.A , Lundberg and Others, Sociology, Harper and Brothers 3 , New York , 1963 , P675.

(2) Guy Roche, Op.Cit , P113

(3) محمد عاطف غيث. **قاموس علم الاجتماع**. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979، ص 107.

(4) محمد بن أبي بكر الرازي .**مختار الصحاح**. ط1، بيروت: مكتبة لبنان، 1995، ص158.

التعريف الإجرائي:

ويقصد به هنا الحزم في تنظيم الأمور، بمعنى الاهتمام التقني بجميع الأنظمة لمهنة أو المحافظة عليها سواء في الأوقات أو التصرفات أو الشكل.

5-10- مفهوم المؤسسة:

لغة:المؤسسة جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية اجتماعية أو خيرية أو علمية أو اقتصادية.[1]

اصطلاحا: يعتبر هربرت سيمون، أن المؤسسة أو المنظمة، نظام متوازن يتلقى مساهمات في صورة رأس مال وجهد، ويقدم بالمقابل عوائد لهذه المساهمات ومن بين العائدات و الفوائد،صنف عدداً من الحوافز المادية وغير المادية بدءاً من الجر إلى المراكز أو المناصب ومنها الترقية وغيرها.[2]

التعريف الإجرائي:

تعرف المؤسسة بوصفها مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة فيما بينها، تقوم في مجموعها بنشاطات تشترك أو تصب في هدف واحد، وفقا لمجموعة من العوامل والأنشطة المساعدة بالمؤسسة، على رأسها الإدارة كنظام فرعي للتوجيه والقيادة والتسيير، وذلك بوضع الأهداف والغايات التي توضح طريق واتجاه المؤسسة في شكل سياسات وقواعد منظمة للأنشطة ومنسقة للعلاقات داخل هذه المؤسسة.

6- الدراسات السابقة:

6-1- دراسة هوفستاد Hofsted، حول الثقافة وعلاقتها بالسلوك التنظيمي:

والتي تعتبر الأكثر ثراء في مجال العلاقة بين تطبيقات الإدارة والثقافة الوطنية، من خلال الأبحاث التطبيقية، التي أجريت على مجموعة من الشركات متعددة الجنسيات، المتواجدة في 53 بلدا مختلفا، وأنه بالرغم من إدارة الإدارة في إتحاد نفس التطبيقات الإدارية على مستوى مختلف المنظمات، إلا أنها لم تحقق النتائج المرجوة، وذلك لاختلاف تفسيرات الأفراد وفق مدركاتهم، فقد اختلفت النتيجة من بلد إلى آخر، باختلاف الثقافة الوطنية، وعليه توصل الباحث إلى أن العملية الإدارية تحكمها أربعة متغيرات

- **البعد الهرمي** (أوالبعد التدريجي) ويعرفه Hofstedعلى أنه البعد الذي يكون فيه الشخص الأقل سلطة أكثر تقبلا للامساواة باعتبارها عاديا.

---

[1] أمل عبد العزيز . **قاموس الأداء الشامل، عربي –عربي**. بدون ذكر البلد،هيئة الأبحاث والترجمة، بدون ذكر السنة، ص 105.

[2] ناصر دادي عدون.**اقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين**. ط2 ،الجزائر :دار المحمدية العامة، بدون ذكر السنة، ص125.

- **عدم التأكد** (أو عدم اليقين)، يعكس هذا المتغير درجة الاضطراب في المجتمعات، إذ نجد من الدول ما يفضل عملية التخطيط لمستقبل حتى وا ٍن كان مجرد توقع،برسم التصورات الممكنة مما من شأنه تخفيف الاضطراب، أما دول أخرى فتفضل حالة عدم التأكد الذي يظهر كتحدي يجعله يبرهن عن القدرة على التكيف.

- **درجة الفردية**، بينت دراسة Hofsted أن المستوى الفردي في كل الحالات يرتبط بمستوى التطور الاقتصادي، فالدول الصناعية تمثل مؤشر قوي للفردية.

- **درجة الذكورة** بينHofsted أن الفروقات بين المجتمعات التي تقبل بالمشاركة المتكافئة في الوظائف الاجتماعية بين الرجال والنساء وتلك التي تفضل الأدوار الرجالية، فالنوع الأول نجد فيها العمال يهتمون كثيرا بظروف العمل، وجو المرح بين الزملاء، كما يهتمون كذلك بالتكوين، أما في الحالة الثانية، نجد أن الأجر والنجاح الفردي، أكثر قيمة في هذه المجتمعات كما توصل هوفستاد إلى نتيجتين هامتين هما:

- إبراز أبعاد الاختلافات الثقافية من دولة إلى أخرى وتحديد نطاق التميز الثقافي وأثره.

- مناقشة مبدأ النسبية في نظريات الإدارة وارتباطها بالخلفيات الثقافية للأفراد التي تؤثر على نظرتهم للأشياء وبالتالي سلوكهم في المنظمة .

6-2- دراسة رتيمي الفضيل بعنوان**التنشئة الاجتماعية وا ٍشكالية العقلانية في المنظمة الصناعية:**

دراسة ميدانية بمجمع صيدال –المدية- أطروحة كتوراه في علم اجتماع تنظيم و عمل، تحت إشراف الاستناد كمال على مزيغي جامعة الجزائر، (2004-2005)، التي حاول فيها الباحث أن يوجد العلاقة بين التنشئة بمختلف مؤسساتها، سواء الأسرية أو التعليمية، وكيفية تشكيل عقل الأفراد وفق منظومة قيمية اجتماعية، تتعارض مع المنظومة القيمية الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية، التي تضع من أولوياتها الكفاءة والجدية والعمل والمسؤولية، كل هذا من أجل تحقيق أهداف عليا للمؤسسة والتي تخدم المجتمع مع باقي مؤسساته .

ولأجل دراسة هذا الموضوع، انطلق الباحث من التساؤلات التالية:

-هل التنشئة في الأسرة الجزائرية تعمل على غرس فكر ة الولاء اتجاه المؤسسات الحديثة؟ أم تنمي فيهم الشعور بالمسؤولية والولاء اتجاه العائلة وأفرادها؟.

- هل يمكن اعتبار أن الأسرة هي المؤسسة الوحيدة التي تعمل باستمرار على إعادة إنتاج الذهنية التي لا تتماشى مع المؤسسة الحديثة ؟.

- هل يمكن اعتبار أن القيم العمالية داخل التنظيم الصناعي، تتماشى ومتطلبات التنظيم العلمي وبالتالي لا تعيق المشروع الصناعي الحديث ؟.

- هل يمكن اعتبار عدم التمسك بالتسيير العلمي داخل التنظيم الصناعي يعود في الأساس إلى اتكالية العامل وهروبه من المسؤولية ؟.

- هل يمكن اعتبار الثقافة الاجتماعية الخاصة بالعمل داخل التنظيم تعد من العوامل على انتهاج سلوكيات غير عقلانية من طرف بعض العمال داخل التنظيم الصناعي ؟.

وللإجابة على هذه التساؤلات صاغ الباحث الفرضيات التالية:

- تعمل التنشئة الأسرية على تنمية شعور الولاء اتجاه العائلة وأفرادها، أكثر من غرسها فكرة الولاء نحو المؤسسة الحديثة.

- تعمل المدرسة كمؤسسة تنشيئية على إنتاج ذهنية لا تتماشى والمؤسسة الحديثة .

- القيم العمالية داخل التنظيم الصناعي لا تتماشى ومتطلبات التنظيم العلمي ،وبالتالي تعيق المشروع الصناعي الحديث .

- عدم التمسك بالتسيير العلمي داخل التنظيم يعود في الأساس إلى إتكالية العامل وهروبه من المسؤولية .

- الثقافة الاجتماعية الخاصة بالعمل داخل التنظيم تعد من العوامل المساعدة على انتهاج سلوكيات غير عقلانية من طرف بعض العمال داخل التنظيم الصناعي.

نظراً لطبيعة الدراسة فقد اختار الباحث العينة الطبقية، لتمثيل مجتمع البحث، وتقدر بـ250عاملاً منهم 74اطاراً ، و154 عاملاً متحكماً ، و22عامل تنفيذ، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسة .

أما بالنسبة للتقنيات المستخدمة في الدراسة، فقد استخدم الباحث كل من الملاحظةوالاستمار ة والمقابلة في جمع المعطيات.

ويمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

من خلال الدراسة لميدانية تبين أن أسلوب التنشئة المتبع من طرف الأسرة هو تطبيع أبنائها على ازدواجية القول والسلوك، ومنه فان التنشئة الأسرية لها دخل في غرس مفهوم التفاني والتضحية، والتي تكون في الغالب لأسرة على حساب العمل، وهذا ما ينعكس سلبا على مردودهم العملي، وأن محتوى التنشئة الأسرية يعمل على خدمت فكرة الولاء والتضحية من أجل الأسرة أولاً وقبل كل شيء.

- علاقات العمل تحكمها علاقات غير رسمية، وأن البيئة الثقافية هندست عقلانية الأفراد بشكل متعارض مع عقلانية المؤسسة .

- أن الخصائص الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية للمجتمع،تلعب دوراً بارزاً ومهماً في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية للمؤسسة.

6-3- دراسة الأستاذ طاهر بو شلوش، أطروحة دكتوراه حول **التحولات الاجتماعية والاقتصادية وآثارها على القيم في المجتمع الجزائري (1967-1999):**

دراسة ميدانية تحليلية لعينة من الشباب الجامعي، جامعة الجزائر، 2006، وكان الهدف من الدراسة التعرف على التأثيرات والانعكاسات التي أحدثتها تلك التحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، على النسق القيمي في المجتمع الجزائري، وذلك عبر ثلاث عقود من الزمن (1967-1999). حيث كان تركيز الباحث منصباً على دراسة وتحليل بعض المجالات الهامة كالمجال الاقتصادي والأسري والتعليمي والديني والسياسي، ومدى تأثيره وانعكاساته على النسق القيمي في المجتمع بصفة عامة، ولدى الشباب الجامعي بصفة خاصة، وعليه ضمت الدراسة مجموعة من التساؤلات نوجزها بالشكل التالي:

- ما طبيعة التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي حدثت في المجتمع الجزائري خلال الفترة (1967-1999)؟.

- ما هي التأثيرات التي أحدثتها تلك التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية على النسق القيمي في المجتمع الجزائري بصفة عامة ولدى الشباب الجامعي بصفة خاصة ؟.

- ما هي القيم السائدة المجتمع الجزائري بصفة عامة ولدى الشباب الجامعي بصفة خاصة؟ وما هي القيم المستحدثة؟.

- هل تتباين القيم لدى الشباب الجامعي بتباين المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئة الجغرافية؟. هل توجد فورقات ذات دلالة إحصائية في القيم والاتجاهات بين الطلبة والطالبات ؟.

أما عن المنهج المستخدم في الدراسة، فقد استعان الباحث بالمنهج التاريخي، وذلك للتعرف على ماهية التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي حدثت في المجتمع الجزائري خلال الفترة (1967-1999)، والمنهج الوصفي لمدراسة طبيعة التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ومدى تأثيرها على النسق القيمي المجتمع الجزائري بصفة عامة ولدى الشباب الجامعي بصفة خاصة. والمنهج الكمي التحليلي، الذي يتمثل في تحليل البيانات والمعلومات الإحصائية. وبالنسبة لعينة

الدراسة فلقد اختار الباحث 510 طالب وطالبة موزعين على أقسام وكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ضمن أربع جامعات عبر التراب الوطني، وهي جامعة بن يوسف بن خده –الجزائر، جامعة الإخوة منتوري –قسنطينة، جامعة السانية – وهران، جامعة محمد خيضر –بسكرة، أما بالنسبة للأدوات المستخدمة في الدراسة، فهي المقابلة والاستبيان، كما استخدم الباحث مقياس القيم.

ولقد كشفت الدراسة عن استخلاص عام مؤداه أن هناك آثار ا واضحة وملموسة تعرض لها النسق القيمي في المجتمع الجزائري، ممثلاً بالعينة وذلك نتيجة للعديد من التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع خلال أكثر من ثلاث عقود، حيث كان لها أعمق الأثر على النسق القيمي وتغيره خاصة في المجال الأسري والتعليمي والاقتصادي والديني والسياسي، وهي عبارة عن أنساق فرعية متفاعلة ومتبادلة التأثير مع باقية الأنساق الاجتماعية الأخرى.

6-4- دراسة الباحث مأمون علي عقلان: حيث يتناول هذا البحث دراسة وتحليل العلاقة بين الانضباط في العمل وبين إدراك السلوك الأخلاقي وبعض المتغيرات التنظيمية والديمغرافية للعاملين بإدارات ووزارات الجهاز الحكومي بالجمهورية اليمنية، من حيث طبيعة هذه العلاقة ومستواها وقوتها ،كذلك هدفت هذه الدراسة إلى البحث عما إذا كان يوجد اختلاف أو فروق جوهرية بين الأفراد في مستوى الانضباط في العمل تبعاً لاختلاف المتغيرات الشخصية محل الدراسة .

وقد تم اختبار صحة هذه الفروض على عينة قوامها (304) مفردة من العاملين بإدارات الوزارات بالجهاز الحكومي مقسمة إلي عينة عشوائية 127 مفردة، من أعضاء الإدارة الدنيا، 158 مفردة من أعضاء الإدارة الوسطى، 19 مفردة من أعضاء الإدارة العليا، ونظراً لصغر أعضاء الإدارة العليا، فقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل وبالتالي فإن الدراسة استخدمت أسلوب العينة والحصر الشامل معا.

هذا وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفروض باستخدام برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الاجتماعية(spss/pc+) مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة بيانات الدراسة مثل تحليل الانحدار الخطي المتعدد وتحليل التباين ANOVA وتحليل الانحدار التدريجي stepwise واختبار T-test وقد تم استخدام الإقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية بعد قياس صدق وثبات القائمة باستخدام معامل الفا عن النتائج التالية:

يعتبر إدراك السلوك الأخلاقي من أهم المتغيرات المؤثرة في إدراك الأفراد للانضباط في العمل، يليه الدرجة الوظيفية،وأخيراً العدالة التوزيعية مما يدل على التأكيد على زيادة الوعي بالسلوك الأخلاقي في المنظمة سيؤدي إلى مستوى الانضباط في العمل .

كما تبين أنه من بين العوامل الديمغرافية لم يثبت وجود تأثير لهذه العوامل باستثناء التدرج الوظيفية ، ولذلك فإن فتح فرص الترقي والتقدم الوظيفي يحسن من مستويات الانضباط في العمل.

وتبين أيضا عدم وجود اختلافات أو فروق جوهرية بين الأفراد العامين لإدراك السلوك الأخلاقي في العمل تبعا لاختلاف المتغيرات، وهي الجنس والسن،المستوى التعليمي بين الأفراد في إدراك السلوك الأخلاقي في العمل، إلى خصوصيات المجتمع اليمني حيث لا يزال مجتمع محافظ متماسك بكثير من المعتقدات الدينية والأخلاقية. لذلك فجميع أفراد العينة متفقون على تلك المعتقدات، وهذا ما أدى إلى عدم وجود اختلافات بين الأفراد في السلوكات الأخلاقية في مجال العمل.

وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بخلق المناخ والبيئة التنظيمية والأخلاقية الجيدة والمناسبة والتي من شانها زيادة مستويات الانضباط في العمل،وا إنتاجية العاملين بالوزارات، حيث تبين أن عملية الانضباط الايجابية والمناسبة والتي من شأنها زيادة مستوى الانضباط في العمل وا إنتاجية العاملين الوزارات حيث تبين أن عملية الانضباط الايجابية والأخلاقية والعادلة تؤدي إلى نتائج أفضل على مستوى الفرد والمنظمة، فشعور العاملين بايجابية وعدالة عملية الانضباط في العمل تجعلهم يحسنون من انضباطهم والتزامهم وولائهم وارتباطهم بالمنظمة، وينعكس ذلك على زيادة مستوى أدائهم وا إنتاجيتهم الكلية.

6-5-دراسة لزهر العقبي، أطروحة دكتوراه حول القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل –بسكرة- حيث تسعى هذه الدراسة إلى بيان الدور الذي تلعبه القيم والمعايير الاجتماعية المحلية في بروز أنماط معينة من التعاون والإشراف فيما بينهم داخل المنظمة الصناعية الجزائرية،وتبعاً لذلك يثار تساؤل المشروع عن مدى تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن يؤمن بها الأفراد العاملين على نمط التعاون والإشراف بينهمداخل المنظمة الصناعية سواء كان هؤلاء الأفراد عمالاً فيما بينهم أو كانوا رؤساء ومرؤوسين ومن حجم هذا التأثير؟

وقد أعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لاكتشاف خصائص بعض النظم الاجتماعية وعلى رأسها النظام الأسري ونظام المصنع وكذا بين المراكز الاجتماعية الموروثة والمكتسبة، والمنهج المقارن للمقارنة بين القيم و المعايير السائدة في الجماعات الأولية والثانوية.

ونظراً لطبيعة الدراسة فقد اختار الباحث العينة الطبقية لتمثيل مجتمع البحث، الذي يقدر حجمه ب168 عاملاً ، منهم 110 عون تنفيذ، و44 عون تحكم، و14إطار، أما بالنسبة لأدوات البحث فقد استخدم الباحث كل من الاستمارة والمقابلة إضافة إلى الوثائق والإحصاءات في جمع المعطيات.

ويمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

-أن تعاون أعوان التنفيذ وتضامنهم فيما بينهم داخل المصنع تتحكم فيه أساسا مراكزهم الرسمية والأدوار المهنية التي يؤدونها أكثر من أي اعتبارات أخرى.

-أن الأسلوب الإشرافي للرئيس تتحكم فيه إلى حد بعيد الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها اتجاه مرؤوسيه أكثر من المسؤوليات الرسمية نحوهم .

-أن نمط الإشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعاة الرؤساء للعادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع في تنظيم علاقاتهم بمرؤوسيهم.

6-6- دراسة نوال بوطرفة حول القيم العمالية لدى مجتمع المصنع واقعها وعلاقتها ببعض المتغيرات النوعية دراسة ميدانية بمصنع الحجار بمدينة عنابة –الجزائر-حيث تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على النسق القيمي الذي يحكم مجتمع المصنع لدى عينه من العمال الصناعيين، وذلك من خلال بعض المواقف و الاتجاهات الحياتية وتشخيصها في صورة كمية، وهي كمحاولة لمعرفة حقيقة القيم السائدة في مجتمع المصنع، ومدى نجاح التصنيع في فرض نسق قيمي خاص به أم أنه فشل في ذلك، للتعرف على العلاقة بين المتغيرات النوعية للعمال و القيم السائدة في المصنع.

وقد اعتمد الباحث في ذلك على المنهج الوصفي لتصوير الوضع الراهن وتحديد العلاقات الموجودة،ونظراً لطبيعة الدراسة فقد اختار الباحث العينة العشوائية البسيطة لتمثيل مجتمع البحث، الذي يقدر حجمه 151 عاملاً موزعون كالتالي: 34 مهندساً ، 19 مشرفاً ، 98عاملاً . وقد اعتمد الباحث كل من الاستمارة والمقابلة كالأدوات لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

ويمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

- إن الصناعة في الجزائر بالرغم من أنها كانت بمثابة محرك من محركات التنمية، لكن الاهتمام المفرط بالجانب المادي وعدم مسايرة القوى العاملة لهذا التطور وعدم اكتسابها بما يسمى القيم

الصناعية، هو ما أدى إلى بروز بعض التصرفات داخل الوحدات الإنتاجية لا علاقة لها بالعمل الصناعي بل هي أقرب منه إلى العمل الزراعي.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كفاية الأجر و الحالة الاجتماعية، كما أن العمال كلما زادت أقدميتهم في العمل يكونون أكثر إنتماءاً للمصنع.

-هناك فروق جوهريةبين مستوى التعليم و التفكير في البحث عن عمل آخر مفضل الملكية المفضلة وبين مكان الإقامة وتصرف العمال في حالة كفاية الأجر.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المركز الوظيفي والرضا عن العمل. والعمل مع الأقارب، والإحساس بالمسؤولية.

كما خلصت الدراسة إلى وجود قيم سلبية بالتنظيم كقلة تقدير المال، سيطرة القيم الأخلاقية على قيم العمل، القدرية، وجود التميز الجنسي في مكان العمل، عدم الانتماء للمصنع وعدم الإحساس بالمسؤولية، عدم إدراك العمال لهويتهم.

أما عن مدى الاستفادة من هذه الدراسات فلقد ساعدتني في بلورت مشكلة الدراسة، كما ساعدتني في ضبط وصياغة فرضيات الدراسة الحالية، كما أفادتني في اختيار المنهج المناسب للدراسة وكذا في تصميم استمارة البحث، كما استفدت من هذه الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات التي يمكن التركيز عليها بالإضافة إلى نوع ووسائل البحث التي يمكن اختيارها.

وفضلا عن ذلك فقد استفدت من نتائج هذه الدراسات السابقة في تحليل بيانات الدراسة ومقارنة نتائج هذه الدراسات بنتائج الدراسة الحالية.

الاقتراب النظري

الفصل الثاني

التنشئة الاجتماعية نظرياتها ومؤسساتها

تمهيد

I- ماهية التنشئة الاجتماعية

1- التعريف اللغوي

2- التعريف السوسيولوجي للتنشئة الاجتماعية

II- الاتجاهات النظرية المفسرة للتنشئة الاجتماعية

1- الاتجاه السيكولوجي

2- الاتجاه النفسو– اجتماعي

3- الاتجاه السوسيولوجي

4- الاتجاه الصراعي

5- نظرية الدور الاجتماعي

III- المؤسسات المسؤولة عن عملية التنشئة الاجتماعية

1- الأسرة

2- المدرسة

خلاصة الفصل

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

- **الصراع الرأسي:** يقع الصراع الرأسي بين جماعات أو وحدات إدارية تنتمي إلى مستويات تنظيمية مختلفة كالصراع الذي ينشأ بين مستوى الإدارة العليا والإدارة الدنيا على سبيل المثال.

الصراع على مستوى المنظمات: مما لا شك فيه أن الصراعات ليست مقتصرة على داخل المنظمة فقط، وا ٍنما تحدث بين المنظمة وبيئتها الخارجية، لأن المنظمة تتعامل مع جهات متعددة منها جهات حكومية ومالكون وعاملون ومستهلكون وموردون، إضافة إلى المنظمات الأخرى المتواجدة في المجتمع التي قد تتعارض أو تتنافى معها، فيحصل الصراع بين المدرين وبين المالكين الذين يضغطون على المديرين، لجعل نمط سلوكهم يتلاءم مع مطالبهم والمستهلكون كذلك يضغطون عليهم لجعلهم في نمط السلوك الذي يلائمهم، في حين أن ضغط الحكومة يتطلب منهم أن يكون نمط سلوكهم ملائما لمتطلباتهم. [1]

وعلى ضوء ما سبق يمكن تلخيص أفكار "ماركس" كما يلي:[2]

1-اختيار ماركس العوامل الاقتصادية كمكسب أساسي لعملية التطوير بحيث يعتقد أن الإدراك المادي للتاريخ، يستخلص الظواهر الاجتماعية وتطورها لا من الفكر المطلق ولا من إرادة الفرد بل من الظروف الواقعية لنشأة الناس العملية، ومن الإنتاج المادي الذي شكل مراحل تطوره والتشكيلات الاجتماعية المحددة تاريخيا.

2- النظرة الماركسية حاولت تفسير التغير الاجتماعي في ضوء عمليات داخلية، حيث استخدمت هذه النظرية مجموعة من نماذج الفعل والتفاعل على المستوى الاقتصادي لتوضح المنطق المستمر لتطور الرأسمالية وغيرها من النظم.

3- أسلوب أو طريقة الإنتاج هو الذي يحدد الخصوصية العامة أو الصفة العالية لكل المؤسسات السياسية والاجتماعية والروحية، وهذه المؤسسات هي التي تحدد الوعي الإنساني، فالوعي والإحساس إنما هو انعكاس للواقع الاجتماعي المادي.

4- اعتبر "ماركس" المجتمع الإنساني وحدة الدراسة والتحليل، ويرى بأن فهم المجتمع وتفسير تطوره يقوم على افتراض أن القاعدة الاقتصادية في أساس تشكيل البناء الاجتماعي وتطوره، كما أبرز أهمية الطريقة الاجتماعية كوحدة أساسية لفهم البناء الاجتماعي وتطوره.

---

[1] - حسن الحكاك. **نظرية المنظمة**. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1975، ص 374.

[2] - ياس خضير البياتي. **النظرية الاجتماعية جذورها التاريخية وروادها**. ط1، طرابلس: الجامعة المفتوحة، 2002، ص107.

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثاني ـــــــ

الفصل الثالث

سلوك الأفراد داخـــل المؤسسة

تمهيد

I- ماهية السلوك الإنساني

1- السلوك الإنساني

2- السلوك الإداري

3- الدوافع والشخصية والإدراك والاتجاهات كمحددات للسلوك الفردي

3-1-الدوافع والحوافز كمحدد لسلوك الأفراد داخل التنظيم

3-2-الشخصية كإطار للسلوك الفردي

3-3-الاتجاهات والقيم كمحدد للسلوك الفردي

3-4- الإدراك والتعلم كمحدد للسلوك الفردي واكتساب المهارات

II - أبعاد التفاعل بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي

1- مفهوم السلوك التنظيمي

2- المحددات الاجتماعية والثقافية للسلوك التنظيمي

3- النسق القيمي للعامل

4- خلق ثقافة تنظيمية والمحافظة عليها

III-جماعات العمل أنواعها وأثرها على السلوك الفردي

1- ماهية جماعات العمل

2- معايير الجماعة

3- المتطلبات السلوكية للتنظيم الحديث

IV- تنظير واقع المؤسسة والسلوك التنظيمي

1- نظريات تخص المؤسسة

2- نظريات تخص السلوك التنظيمي

خلاصة الفصل

يتحدد السلوك الفردي للعاملين في أي تنظيم بمجموعة من العوامل تتمثل في مفاهيم الدوافع والحوافز لدى الفرد، ومستوى إدراكه وتصوره للأمور التي يحسها ويراها ويسمعها، وكذلك بالاتجاهات والقيم التي اكتسبها، أو تربى عليها خلال سنوات التنشئة الاجتماعية وما يصاحبها من خبرات، ومن أكبر التحديات للمنظمات هو إشكالية إدارة مواردها البشرية بكفاءة وفعالية، وذلك أن العوامل الاقتصادية والقانونية لا تنفرد بالتأثير في واقع المؤسسات بل توجد بجانبها عوامل بشرية اجتماعية ونفسية لا تقل عنها أثر في تنظيم علاقات العمل وتوجيه سلوك الأفر اد نحو تحقيق الأهداف.

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

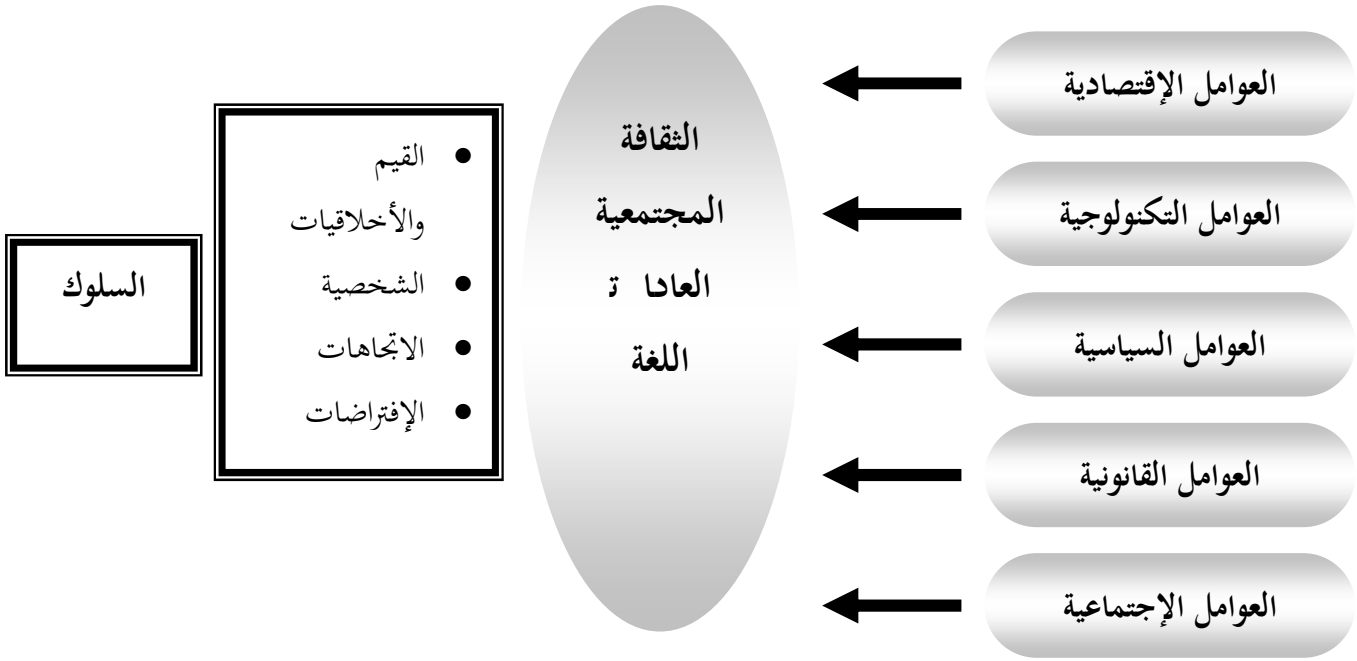
الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

من الأفراد، وذلك من خلال مجموعة من التقاليد وقواعد السلوك، الخاصة بها، ففي كثير من الأوضاع الاجتماعية وخاصة في ظل الجماعات يعتمد الأفراد بدرجة عالية على بعضهم البعض، ومثل هذه العلاقة الاعتمادية، توفر الأساس لحدوث التأثير الاجتماعي، كما يتم إحداث التأثير على السلوك التنظيمي على الصعيد الرسمي من خلال المكافآت، العقاب، الترقية وغيرها، أي نظام الحوافز... أما المحدد الاجتماعي الثاني، فيتمثل في التطويع الاجتماعي[1]، هو تلك العملية التي من خلالها يتعلم الفرد قواعد السلوك والأدوار اللازمة ليتفاعل مع الجماعة أو المنظمة فهو يعبر عن كافة العمليات التي عن طريقها يكسب الفرد الاتجاهات والقيم والقواعد السلوكية، للتصرف كفرد في الجماعة، يليها المحدد الاجتماعي الثالث، فيتمثل في التفاعل الاجتماعي، إذ يلعب الفرد في أي صورة من صور التفاعل الاجتماعي[2]، دورين، دور مؤثر ودور مستجيب، يؤثر في المنظمة باتجاهاته وقيمه ومجهوده، ويتأثر بثقافتها ونظام وقواعد السلوك التي تفرضها.

الشكل رقم (05): المؤثرات الثقافية في السلوك التنظيمي



المصدر: راوية حسن. **السلوك في المنظمات**.مرجع سابق، ص 390.

يوضح الشكل دور العوامل الثقافية والاقتصادية والاجتماعية وغير من العوامل الأخرى في تحديد القيم التي تطبع سلوكات الأفراد وتصرفاتهم وأنماط شخصياتهم والتي تؤثر بدورها على العامل وتحديد

[1] جمال الدين مرسي، **السلوك التنظيمي**،مرجع سابق، ص 420.

[2] المرجع نفسه، ص 427.

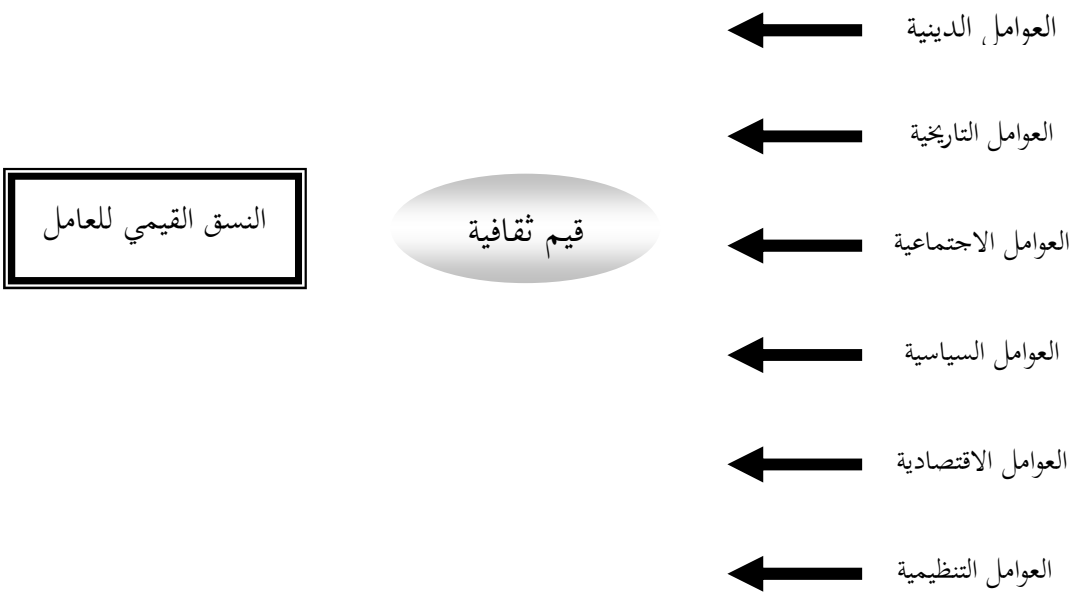
سلوكه التنظيمي واتجاهاته نحو العمل كما أن المعتقدات الثقافية السائدة في المنظمة، تمارس هي الأخرى تأثيرا على سلوك الفرد وتحديد استجابته نحو العمل.

3- النسق القيمي للعامل:

تعتبر القيم المفهوم الأساسي لتقييم موقف وتصرفات الأفراد وسلوكهم في المنظمات والتي تصل إلى الأفراد عن طريق، التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية داخل المنظمة. [1]

إذ تعرف بأنها مجموعة المبادئ والضوابط السلوكية والأخلاق التي تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة وتصبها في قالب منسجم مع عادات وتقاليد أعراف المجتمع، إذ لا تنطلق تصرفات العمال وسلوكياتهم من عدم، وا إنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية واجتماعية وحضارية، وتنتظم هذه القيم بطريقة منسجمة ومتناسقة، في صورة نسق مترابط يكون نظرة شاملة لدى الأفراد ويحدد تصرفاتهم في كل المجالات، مما يشكل النسق ألقيمي للعامل، وعليه تجدر الإشارة إلى اختلاف العوامل المؤثرة في تحديد قيم الفرد من مجتمع إلى آخر، فأهمية هذه العوامل تحدد سلوكيات العمال واتجاهاتهم نحو العمل، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (05).

الشكل رقم (06): يوضح المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعامل



المصدر: غياث بوفلجة، **القيم الثقافية والتيسر**، مرجع سابق، ص 20.

[1] غياث بوفلجة ، مرجع سابق، ص 19.

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الصراعات والفجوات والإحباط والفشل، ولذلك تظهر جماعات المصلحة والصداقة، والتي تتكون لإشباع الحاجات التالية: [1]

- تلبية وتحقي حاجات (كالصداقة، الأمان، الانضمام...).
- توفير الراحة بعد المعاناة والملل والضغوط الرسمية.
- توفير تعزيز الاتجاهات وقيمة للشعور بالجماعة من طرف الجماعة.
- إشباع حاجة المركز غير الرسمي، الذي تمنحه الجماعة لأعضائها.

1-2- تأثير الجماعة على سلوك الفرد:

مهما تكن الجماعات في المؤسسة فإنها تطلب الخضوع والإمتثال من الأفراد، وذلك لضمان الجماعة وتماسكها وسلامتها والمساعدة على تحقيق أهدافها، وتفرض على الفرد الذي يستفيد من انضمامه للجماعة، قواعد وضوابط ومعايير سلوكية، يمتثل لها، وبهذا تؤثر الجماعة على الفرد، في إدراكه ودوافعه، وتصرفاته وجهوده، وكفاءتها إنتاجيته في العمل، وتشير أحد الدراسات التي تناولت تأثير الجماعة على الأفراد، أنها تؤثر فيهم (الجماعة) بإتباع الأساليب التالية: [2]

- المدعمات الاجتماعية، وهي تشكل مفاهيم وسلوك الفرد من خلال أساليب الثواب والعقاب.
- التحكم في سير المعلومات باتجاه الفرد والتي من شأنها أن تساعده أو تعمل على تعطيله.
- توفر الجماعة بعض الشخصيات المؤثرة على الأفراد، والتي قد يقتدي بها أفرادها، والتي تعمل على فرض نفوذها وسلطتها على الجميع.

كما تذكر ماجدة عطية، في كتابها **سلوك الفرد والجماعة**، أهم العوامل التي تساعد على تماسك الجماعة وهي: [3]

- الاتفاق حول أهداف المؤسسة والجماعة، يساعد على ربط الجماعة وتعزيز وتوجيه أنماط التفاعل بين أفرادها نحو تحقيق الهدف.
- استمرار التفاعل، عند توفر فرص التفاعل المستمر بين أعضاء الجماعة، يزداد احتمال التقارب والتلاحم، ويتم هذا، سواء كان بشكل رسمي من خلال اللقاءات والاجتماعات أو غير رسمي من خلال تبادل الزيارات، أو تخصيص أماكن للقاء.

---

[1] مريم حسن، مرجع سابق، ص 193.

[2] عبد القادر قرش، مر جع سابق، ص 49.

[3] ماجدة عطية، مرجع سابق، ص ص (145 - 146).

الفصل الثالث ـــــــ

لكن لماذا يميل الأفراد إلى الإذعان للمعايير؟ يمكن القول أن الإذعان يتم لأن المعيار هو ببساطة التعبير عن الاتجاهات التي يتمسك بها الفرد، وتوجد العديد من المعايير في مجال المنظمات والتي تؤثر على السلوك الأفراد منها: [1]

- **معايير الولاء:** إذ تحاول الجماعات والمنظمات الحصول على أقصى درجة من الإلتزام والولاء من أعضائها، حيث تميل معايير الولاء لأن تكون غير رسمية، فالمديرون يكون لديهم إدراك بأنهم يجب أن يعملوا حتى ساعة متأخرة، أو أن يعملوا في عطلة نهاية الأسبوع، أو يقبلوا النقل إلى فروع أخرى وهذا حتى يثبتون ولائهم للمنظمة ولزملائهم.

- **معاير تتعلق بطريقة اللبس:** حيث تملي المعايير الاجتماعية عادة نوع من الملابس التي يرتديها الأفراد في العمل، مثل ارتداء زي رسمي في العمل، أو مئزر بلون معين، وهذه قوة المعايير الاجتماعية.

- **معايير تخصيص المكافأة:** توجد على الأقل أربعة معايير، والتي على أساسها يتم تخصيص المكافآت مثل الدوافع أو الترقية أو الخدمات الاجتماعية.

العدالة: أي منح المكافآت على أساس مدخلات الفرد للعمل أي مجهوده، أو أدائه، أو خدمته.

المساواة: ي منح المكافآت لكل الأفراد بتساوي.

التبادل: أي مكافئة الأفراد بالطريقة التي تكافأ بها.

- **المسؤولية الاجتماعية:** مكافأة من يستحقون فعلا المكافأة.

وتميل معظم المنظمات إلى التركيز على تخصيص المكافآت تبعا لمزيج من المساواة والعدالة أي إعطاء الأفراد ما يستحقون، ولكن دون تفضيل لأحد، وقد تتداخل بعض المعايير الأخرى.

- **معايير الأداء:** فإلى جانب القدرة، والدافعية والشخصية للفرد،فجماعات العمل تمد أفرادها بمؤشرات عن مستوى الأداء الذي يعتبر مناسبا، فالعضو الجديد للجماعة مثلا، يسأل نفسه هل يمكن أن أحصل على راحة الآن؟ وماهي الظروف التي في ظلها يمكن الحصول على إجازة عمل دون توقيع أي عقوبة؟ وبالطبع فالمعايير التنظيمية الرسمية عادة ما تكون في صالح الأداء المرتفع، ومع ذلك فإنه غالبا ما تحدد جماعة العمل معايير أداء غير رسمية، مثل تحديد مستوى معين من الإنتاجية لا يجب على الأفراد أن يتعدونه.

[1] راوية حسن، مرجع سابق، ص 161.

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

الفصل الثالث ـــــــ

يحكم السلوك الإنساني في مواقع العمل عوامل متعددة تختلف من فراد لآخر ومن مؤسسة لأخرى، ومن جماعة عمل لأخرى، فمن الواضح أن الأداء الفعال للأفراد في المؤسسات الاقتصادية والإدارية وحتى الخدماتية، يعتمد قبل كل شيء على المعرفة العلمية الدقيقة لتركيب شخصية الأفراد والجماعات، ودوافعهم وحاجاتهم المركزية وأساليبهم التلقائية الخاصة بإنجاز الأعمال، حيث أن المؤسسات الناجحة عليها أن تفهم خلفيات أفرادها الاجتماعية، التي تنطوي على طبيعة نشأتهم وتجارب حياتهم السابقة، ذلك أن النظم والقيم الإدارية تعتبر من العناصر الرئيسية لنمو القدرات البشرية وتفجير الطاقات الإنسانية للأفراد داخل المؤسسة، التي من شأنها أن تشكل نظاما متكاملا من القيم والمعايير والخبرات والمهارات والمعارف الإنسانية المتغيرة والمتطورة باستمرار، والتي تؤدي إلى تطوير السلوك الفردي والجماعي، وبالتالي تحقيق الانسجام التنظيمي وخلق ثقافة ايجابية تساهم في تطوير وتعزيز القدرات الإدارية والأداء العام للمؤسسة.

الفصل الرابع

الثقافة التنظيمية من المفهوم إلى النظرية

تمهيد

I- ماهية الثقافة وثقافة المؤسسة

1-ماهية الثقافة

2-الثقافة التنظيمية

3-أبعاد الثقافة التنظيمية

II – القيم التنظيمية

1- أهمية القيم

2- مفهوم القيم

3- مكونات القيم

4- مصادر القيم

5- تصنيف القيم

6-أثر اختلاف القيم التنظيمية على الاتجاهات المستقبلية للمنظمة

III – مختلف تحولات والتغيرات الخاصة بالبيئة الخارجية للمؤسسة الجزائرية

1-تحولات اجتماعية وثقافية

2-تحولات اقتصادية

3-تحولات سياسية

4-الإطار القانوني

خلاصة الفصل

أصبحت المؤسسات الاقتصادية والإدارية والاجتماعية وباختلافها، تعطي اهتماما بالغ الأهمية لبيئة العمل وثقافة العامل، لاقتناعها الراسخ بأنه المورد والثروة الحقيقية والمحدد الرئيسي للإنتاج والأداء،ومن هنا جاء اهتمام الباحثين في التنظيم بدراسة ثقافة المؤسسة، بما تتضمنه من قيم وأخلاقيات واتجاهات وعادات وأفكار وسياسات توجه سلوك الأفراد في المؤسسات التي يعملون بها، فتؤثر في فعالية وكفاءة أداء أفرادها، وذلك لما تؤديه الثقافة من دور في تشكيل وصقل عادات الفرد وقيمه واتجاهاته طرق تعامله مع الأشخاص والأشياء من حوله، وتعتبر القيم التنظيمية من أهم مكونات الثقافة التنظيمية، التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، حيث تحدد هذه القيم النمط السلوكي للعاملين من أجل تحقيق الالتزام، وخلق نوع من الولاء والانضباط، وتحقيق مستوى عالي من الرضا والتعاون بين العاملين داخل المؤسسة، هذه كلها أهداف تسعى المنظمة إلى تعزيزها بوضع مجموعة من الضوابط التي تحدد وتحكم سلوك هؤلاء الأفراد أثناء تأديتهم لمهامهم وجعلها تتماشى مع أهدافها، إذ تختلف القيم التنظيمية أو القيم المؤسسية في طبيعتها وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم، سواء أكانت قيما دينية أو سياسية أو فكرية ... على الرغم من أنها تكملها وترتبط بها، وتستمد منها بعض الخصائص.

الفصل الرابع ـــــــ

المجتمع"[1] يتبين لنا من خلال هذا التعريف أن الثقافة ظاهرة إنسانية اجتماعية ترتبط بسلوك الأفراد و المجتمعات، أما المفكر الجزائري **مالك بن نبي** فقد طرح مشكلة الثقافة في العالم الإسلامي في كتابة "**مشكلة الثقافة** " الصادرة سنة 1959 بالقاهرة ، حيث يقرر في مقدمته الطبعة الأولى للكتاب ، أن المشكلة الثقافية علاقة بالمشكلات الأخرى ، وخاصة المشكلات السياسية منها.

ولعل أبسط تعريفات الثقافة وأكثرها وضوحا تعريف أحد علماء الاجتماع المحدثين**روبرت بير ستد** R.Bierstedt ،الذي ظهر في أوائل الستينات ، حيث يعرفها بقوله" أن الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه، أو نقوم بعمله ، أو نمتلكه كأعضاء في مجتمع " [2]

وبصفة عامة يمكن القول بأن الثقافة تتكون من ثلاث عناصر أساسية : [3]

- القيم والأفكار والمبادئ والعادات التي تبلورت لدى الفرد.
- القدرات والمهارات الفنية التي يكتسبها الفرد في حياته بكل متغيراتها.
- الخبرة التي يكتسبها الأفراد نتيجة تفاعلهم المستمر مع البيئة التي تحيط بهم.

وقد اقترن مصطلح " **الثقافة**" في السنوات الأخيرة بمصطلح المنظمة ليعبر عن مجموع المعتقدات والقيم والمعايير التنظيمية والافتراضات المشتركة التي تسود في منظمة معينة، نتيجة التفاعل المستمر بين أفرادها والتي تعتبر كانعكاس لتلك الثقافة التي تسود مجتمعاتهم، هذا المفهوم الجديد أطلق عليه مصطلح الثقافة التنظيمية.

2- الثقافة التنظيمية:

هي مجموعة المعتقدات والتوقعات والقيم التي يتقاسمها أعضاء المنظمة والتي تنتقل من جيل على آخر، تؤدي هذه الثقافة إلى معايير (قواعد السلوك)، تحدد سلوك الأفراد المقبولة داخل المنظمة ،وتظهر مع مرور الوقت المفاهيم والممارسات التي تكون عادة غير مسجلة،لتركز على معايير وقيم معينة، لتشرح عناصر تلك الثقافة،وترتبط هده المفاهيم عادة مباشرة بمهمة المنظمة،وتشكل الثقافة سلوك الأفراد داخلها[4] فالثقافة التنظيمية هي نتاج تفاعل اجتماعي معقد ومتعدد الجوانب ،كما أن للقيم الثقافية دور كبير في ضبط وتحديد سلوكات الأفراد في مختلف المراكز المهنية والاجتماعية ، وعرفها **أو تشي**

---

[1] مصطفى عشوي. **الخلفية الثقافية للقيادة في المؤسسة الاقتصادية**. ورقة أعمال في الملتقى المنعقد بالجزائر 28 – 30 نوفمبر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 272.

[2] إيان كريب، مرجع سابق، ص 117.

[3] عبد المعطي محمد عساف، مرجع سابق، ص 146.

[4] توماس وهلين، دافيد هنجر. **الإدارة الإستراتيجية**. تر: محمود عبد الحميد مرسي،بدون ذكر البلد, معهد الإدارة العامة، 1990، ص 183.

willim ouchi : بأنها الثقافة التي تنطوي على القيم التي تأخذ بها المؤسسة ، والتي تحدد نمط النشاط والسلوك ،فالمديرون يفسرون ذلك النمط الفكري في الموظفين من خلال تصرفاتهم،كما تتسرب هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة من العاملين [1]

حيث تكون الثقافة التنظيمية بمثابة معلم موجه للسلوك التنظيمي ، كما تساعد أعضاء المنظمة في التعامل مع البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

كما يؤكد عدد من الباحثين (1981) (Pascale and Athos) و (Waterman and Peters 1982) فكرة علاقة الثقافة التنظيمية لمؤسسة ما بفعاليتها الاقتصادية .

يعر ف شين (1986) في كتابة "**الثقافة التنظيمية والقيادة** "، الثقافة التنظيمية بأنها: "مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها، أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي، التي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وا إدراكها وفهمها "[2]

ومن أمثلة المبادئ الأساسية التي أشار إليها شين (Schein.1986)و التي تساعد على التكيف الخارجي نذكر "احترام المحيط الطبيعي" أو"التفتح على العالم الخارجي" ومن بين الأساسية القيم التي تساعد على التكيف الداخلي نجد "مبدأ الاستمتاع للغير "واحترام القواعد" وبالنسبة لـ (1979. Pettigrews)، فإن الثقافة التنظيمية للمؤسسة تظهر وتتجلى في الأمور التالية: اللغة، الطقوس الأساطير والهندسة المعمارية، كما تظهر الثقافة التنظيمية للمؤسسة من خلال الممارسات التنظيمية ومعايير السلوك المرتبطة بها، وفي الفكرة التي أكدها (Schwariz and Davis. 1981) اللذان استخلصا مبادئ الثقافة التنظيمية من خلال دراسة الممارسات التنظيمية: التوظيف، التكوين، نظام الحوافز، نسق الأهداف التنظيمية، العلاقة مع الزبائن والمنافسين [3].

وبناءا على هذه التعاريف فإنه لا يمكن فصل الثقافة التنظيمية كمفهوم في علم النفس الصناعي التنظيمي عن المفاهيم أساسية أخرى، كنسق القيم ومعايير السلوك ونظام السلطة وباقي أنماط السلوك التنظيمي الأخرى كالاتصال والدوافع والحوافز والسلطة التنظيمية وأساليب اتخاذ القرار وحل الصراعات وا إدارة المؤسسة بصفة عامة.

---

[1] السعيد بن يمينة. **فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية للعمالة في الجزائر وأثره على سلوك العامل**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، (2007 - 2008), ص 164.

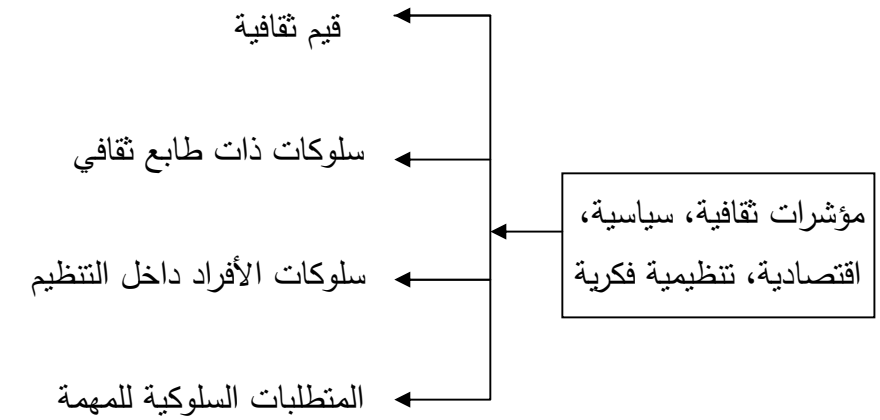
[2] مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 273.

[3] المرجع نفسه، ص 274.

من النسق المغلق إلى النسق الثقافي:

لقد زاد اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة بآثار المحيط الثقافي على فعالية التسيير. فعد أن كانت النظرة السائدة هي أن التنظيم نسق مغلق (Closed-system)، مستقل عن المؤثرات المحيطة والثقافية، تحولت إلى مفهوم جديد هو النسق المفتوح(Open –system)، لكون المنظمات متفاعلة مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي. أما الاتجاه الحالي عند منظري التنظيم فهو اعتبار هذا الأخير نسقا ثقافيا(Cultural system)، إقرار ما للثقافة من أثر على التنظيم، هذا ما أشارت له سميرسيش (Smircich)، في قولها بأن "نظرية التنظيم تتجه إلى ما بعد نمط النسق المفتوح للتنظيم،نحو نمط ثقافي. نمط مهتم بالوظائف العقلية العليا للسلوك البشري كاللغة وا إنشاء المفاهيم".[1]

الشكل رقم(08):سلسلة التأثيرات وتداخلها.



المصدر:غياث بوفلجة.**القيم الثقافية والتسيير**.مرجع سابق ،ص15.

يوضح الشكل السابق دور الواقع الثقافي والاقتصادي والاجتماعي في تحديد قيم المجتمع وتطبع سلوكات أفراده وتصرفاتهم و أنماط شخصياتهم ،كما أن ضغوط المهنة ومتطلباتها وضغوط المجتمع وقيمه على العامل، كلها عوامل تطبع السلوكات المهنية للعامل واتجاهاته نحو العمل.

[1] غياث بوفلجة, مرجع سابق,ص14.

3- أبعاد الثقافة التنظيمية

3-1- العلاقة بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية

قبل أن يلتحق أي فرد بالمنظمة فهو يكون قد خضع لتأثيرات متعددة من قبل ثقافة المجتمع الذي ينمي إليه سواء كان: العائلة، أو الجماعة، أو البلد، أو نظام التعليم، أو مختلف التنظيمات الاجتماعية التي قد يعيش في وسطها والتي تساعد في تشكيل سلوكاته واتجاهاه وهو بصفة عامة. [1]

إذ تتأثر ثقافة المؤسسة بالثقافة الأوسع منها (الوطنية، الجهوية.....)، على اعتبار أن الفرد يلتحق بالمؤسسة وهو حامل معه نتاج لتنشئته الاجتماعية، وعليه فإن هيكل أي منظمة تأخذ بصمة الثقافة الوطنية لأعضائها، كما أن الثقافة المحلية تؤثر على الرموز المستعملة من طرف أعضاء المنظمة، حتى أن مختلف علوم الإنسانية تؤكد بأن غراس نظام صناعي في وسط ثقافي غير صناعي، يبقيه جسما أجنبيا بدون روح ولا جذور وسط المجتمع،وا لا كيف نفسر دولا كثيرة تملك ثروات ولم تتطور، وأخرى منعدمة الثروات (اليابان) ارتقت إلى مصاف الدول الكبرى، والتفسير الوحيد يعود في الأساس أن تطور المجتمع يؤدي إلى التطور والنمو الاقتصادية وهذا ما ذهب إليه باحثوا جامعة Cambridge إذ تبين كل من "أ.ويريقلي" و"أ.ماك فولاين" (Mac forlane)،(D.Wirigley . أن الثورة الصناعية في الدول الغربية جاءت نتيجة تغيرات في سلوكات وطرق تفكير المجتمع في تلك المرحلة.[2]

ولتحديد طبيعة العلاقة بين ثقافة المنظمة وثقافة المجتمع، والتعرف على مستو ى الانسجام والتوافق بينهما، يكفي التعرف على القيم والمعتقدات والأعراف التي ترشد سلوك الأفراد في المجتمع ومقارنتها بتلك التي توجه سلوكاتهم في أماكن العمل لتتجلى درجة الانسجام أو عدم الانسجام بين قيم وأعراف المنظمة. [3]

من هذا المنطلق يمكن أن تشير إلى دراسة هوفستاد Hofested التي تعتبر الأكثر ثراء في مجال العلاقات بين تطبيقات الإدارة والثقافة الوطنية، حيث صنف هذا الأخير القيم الثقافية وجمعها في أربعة أبعاد ومتغيرات لخصها فيما يلي: [4]

- **الفردية مقابل الجماعة:** في المجتمعات الجماعية الإخلاص نحو الجماعة ونصالحها تقدر أكثر من المصالح الفردية، عكس المجتمعات الفردية أين يهتم الفرد بمصالحه الشخصية.

---

[1] Mary .Johatch, théorie des organisations , canada,Debeock université, 2000, P215.

[2] الفضيل رتيمي. **المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية.** مرجع سابق، ص ص (180 - 181).

[3] مصطفى محمود أبو بكر. **إدارة الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية).** الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004, ص 78.

[4] الفضيل رتيمي، مرجع سابق، ص ص (183 - 184).

- **البعد التدرجي القوي مقابل البعد التدرجي الضعيف:** ويقصد بالبعد التدرجي هنا بالبعد الذي يكون فيه الأقل سلطة أكثر تقبلا للمساواة.

- **مراقبة قوية لعدم القين مقابل مراقبة ضعيفة لعدم اليقين:** يسمح هذا بقياس درجته تقبل أفراد مجتمع ما للجانب اللاتوقعي، فالأفراد ذو مراقبة عالية لعدم اليقين يشعرون بنوع من القلق إزاء الوضعيات الغامضة، والتي يتعذر توقعها، ويلجئون إلى بعض السلوكات الصارمة للتخفيف من حدة عدم اليقين.

- **الأنوثة مقابل الذكورة:**لا تشير هذه الثنائية إلى تقسيم العمل وفق الجنسين فحسب، وا ٍنما تسمح بقياس الأهمية التي يعطيها كل فرد إلى مصالحه الشخصية مقارنة بالمصالح الجماعية، لأعضاء المؤسسة حيث توصل **هوفساد** إلى أن درجة الذكورة أو الأنوثة هي التي تحدد نمط التأنيس الذي يتخذه العمل، ففي الثقافات المذكرة Cultures masculines العمل المؤنس هو الذي يسمح للفرد بتلقي التقديرات المستحقة من النجاح وتحقيق الذات، أما الثقافات الأنثوية Cultures féminines فترمي سياسة تأنيس العمل إلى توليد روح التعاون لدى العمال وا ٍقامة اجتماعات ممتعة .

3-2- الثقافة التنظيمية والثقافات الداخلية أو الفرعية:

تعتبر المنظمة شبكة من الثقافات الفرعية للمجموعات البشرية التي يكونها العمال، المهنيين، القادة .....الخ، إذ تسعى المنظمة من خلال هذه الشبكة إلى تطوير هويتها التي تميزها عن غيرها، وهو ما أكدته الدراسات التي قام بها Sain Saulieu بالإضافة إلى اختلافها فيما بينها، من حيث النموذج الشخصي للتعبير، وعلاقات العمل، وطريقة التعامل مع الحياة المهنية، الإدراك ، التراث المتقاسم بين الأعضاء من التجارب الشخصية ، إذ تتشكل الثقافات الفرعية نتيجة تفاعل التجمعات البشرية فيما بينها داخل المنظمة، فكل تجمع بشري يكون لنفسه مجموعة من المعايير والقواعد.[1]

3-3- الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية:

يسمح وجود مفهوم الأخلاق داخل التنظيم، بإنشاء مناخ من الثقة والاحترام المتبادل بين المنظمة وأفرادها، من خلال إرساء أخلاق محفزة تشجع على احترام الفروقات الشخصية وتسمح بالاعتراف بحرية التعبير، إذ يقوم كل فرد في مجال عمله باتخاذ قرارات وتحديد خيارات وفقا لمضامين أخلاقية، مسترشدا

[1] ليندة بن قرقورة. **الثقافة التنظيمية مدخل: استراتيجي لإحداث التطوير التنظيمي**. رسالة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير، جامعة الجزائر، (2006 - 2007)، ص 26.

بالسياسات المكتوبة والمعايير غير المكتوبة وا ذا ما تحرى كل فرد في عمله بالجوانب الأخلاقية، فإنه سيترتب عن ذلك أن تؤدي كل منظمة عملها بشكل مسئول. [1]

كما أن الأخلاق لا تعكس التزاما داخليا للمنظمة اتجاه الزبائن والأفراد فقط، إنما تعكس إلتزامات اجتماعية لارتباطها بمفهوم المسؤولية الاجتماعية [2]، التي تقاس بمدى استجابة المنظمة لإحداث الرفاهية في المجتمع والمساهمة في تقليص أو حل المشاكل الاجتماعية، فهي طريقة من خلالها تؤدي المنظمة الحد الأدنى مما يتوجب عليها اتجاه الأطراف المتعامل معها.

II- القيم التنظيمية:

تتصف القيم التنظيمية بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن ثم فهي تتحدد من خلالها العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم و مرؤوسيهم وبزملائهم والمتعاملين معهم، ولذلك فإن نطاقها ومجال عملها يكون أضيق من نطاق مجال عمل القيم الدينية والاجتماعية والأخلاقية، وا ن كانت القاعدة التي تبنى عليها القيم المهنية أو القيم الوظيفية، فهي أكثر شمولية منها وأقل تخصصا، لكون القيم المهنية أو القيم الوظيفية تسود بين أفراد المهنة أو الوظيفة الواحدة على اختلاف منظماتهم، في حين أن القيم التنظيمية تسود بين أفراد المنظمة الواحدة على اختلاف وظائفهم ومستويات مهاراتهم، كما تختلف القيم المهنية أو الوظيفية الواحدة بحيث مهنة رجال التسويق والبيع، فإن قيم المنظمات هي الأخرى تختلف عن بعضها في العديد من الوجوه، فقيم المنظمات الإنتاجية هي غير القيم السائدة في المنظمات الخدماتية، وقيم المنظمات الحكومية تختلف عن تلك التي يديرها القطاع الخاص.[3]

1- أهمية القيم: [4]

-تعتبر القيم أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي، ويعود السبب في ذلك إلى أنها تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع، كما تؤثر على إدراكاتنا وكذلك ينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك.

- تعتبر كمعيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من المبادئ السلوكية وكعامل موحد للثقافة العامة.

---

[1] دافيد رانتشمان وآخرون. **الإدارة المعاصرة**. تر: رفاعي محمد رفاعي محمد عبد المتعال، الرياض:دار المريخ للنشر والتوز يع، ص 219.

[2] دافيد ونلسون، مرجع سابق، ص 144.

[3]- عبد الله عقلة مجلي الخزاعة. **الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية**. ط1، عمان: الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2009، ص 45.

[4]- سيد أحمد السيد. **القيم التربوية في القصص القرآني**. أصوان: كلية التربية، 1985، ص 38.

الفصل الرابع ـــــــ

محصلة التفاعل بين الشخصية الواقع الاقتصادي الاجتماعي والثقافي، وهي تفصح عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والعواطف التي يكونها الناس تجاه موضوعات معينة.[1]

أما روكش Rokeach فعرفها على أنها: "المعيار الذي يوجه ويحكم تصرفات واتجاهات الأفراد نحو مواضيع ومواقف ومعتقدات، وتقويمات وأحكام ومبررات، ومقارنة النفس بالغير ومحاولة التأثير في الغير أيضا".[2]

في ضوء ما سبق يمكن القول أن القيم هي نتاج اجتماعي، يتعلمها الفرد ويتشرب بها وتترسخ في قناعته، ويضيفها إلى أطره المرجعية وذلك من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، والتعلم والتفاعل الاجتماعي، كما يضيف الشناوي[3] أنها ليست تصورات صماء، بل تتكون من عناصر تأتي إليها من المجتمع، تتآلف فيما بينها، لتكون القيم التي تكون بدورها القيم من أجل استمرار البناء الاجتماعي واستقراره وتماسكه، فهي ترتبط بجوانب متعددة من الحياة الاجتماعية، وذلك كونها عبارة عن حقائق مركبة ومتعددة الوجوه.

3- مكونات القيم:

تتكون القيم من ثلاث مكونات لا يمكن فصل أحدها عن الآخر لأنها تندمج وتتداخل لتعبر في النهاية عن وحدة الإنسان، وهي تشبه الاتجاهات والمعتقدات و هي:[4]

المكون المعرفي (الاختيار): حيث أن معياره هو اختيار القيمة من بين مداخل مختلفة ومتعددة، ويتكون من ثلاث خطوات هي: تحديد البدائل المتاحة، تقدير النتائج المتوقعة لكل بديل، الاختيار الحر.

المكون الوجداني (التنفيذي): ومعياره التقدير، والانفعال بموضوع القيمة، والاعتزاز والافتخار، ويتكون من: الشعور بالسعادة والاعتزاز لاختيار القيمة، التصريح العلني بالتمسك بالقيمة.

المكون السلوكي (الفعل): ومعياره الممارسة ويدل على قبول الشخص واستعداده للاستجابة ويتكون من الخطوات التالية: ترجمة القيم إلى ممارسة فعلية، بناء نسق قيمي.[5]

---

[1] - مجموعة من الباحثين. **دراسات في علم الاجتماع (الهجرة النفطية والقيم الاجتماعية).** الإسكندرية: دار المعرفة، 1999، ص 06.

[2] - محمد الصيرفي.**الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي – التحليل على المستوى الفردي**. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث،2009،ص321

[3] - محمد الشناوي وآخرون. **التنشئة الاجتماعية للطفل.** ط2، عمان: دار صفا، 2001، ص 192.

[4] - عبد الله عقلة مجلي الخزاعلة، مرجع سابق، ص 37.

[5] - خالد يوسف محمد الزغبي, **أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة كرك**, جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، المجلد 22، العدد 01، 2009، ص 11.

الفصل الرابع ـــــــ

الفصل الرابع ـــــــ

5- تصنيف القيم:

إن موضوع تصنيف القيم يعد من أكثر المواضيع التي اختلف حولها الدارسون لهذا المجال، وقد حاول البعض من الباحثين تقديم نماذج لتصنيف القيم التنظيمية من بينهم سبرانجر Spronger الذي اقترح تصنيف القيم بالاستناد إلى عدة أبعاد إلى التصنيفات التالية:

5-1- بعد المحتوى: وصنف القيم إلى:

* **القيم النظرية:** يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة، وهو في سبيل ذلك الهدف يتخذ اتجاها معرفيا من العالم المحيط به، فهو يوازن بين الأشياء على أساس ماهيتها.

* **القيم الاقتصادية:** يقصد بها اهتمام الفرد بما هو نافع، ويتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها، عن طريق الإنتاج والتسويق واستهلاك البضائع واستثمار الأموال.

* **القيم الجمالية:** وتظهر في اهتمام الفرد بما هو جميل من ناحية الشكل، أو التوافق، وهو لذلك ينظر للعالم المحيط به نظرة تقدير له من حيث التكوين والتنسيق والتوافق الشكلي.

* **القيم الاجتماعية:** يعبر عنها الفرد من خلال ميله لغيره من الناس، ورغبته في مساعدتهم والتعامل معهم، ويجد في ذلك إشباعا له وهو ينظر لغيره على أنهم غايات وليسوا وسائل.

* **القيم السياسية:** وتعني اهتمام الفرد بالحصول على القوة، إذ يهدف إلى السيطرة والتحكم في الأشياء أو الأشخاص.

* **القيم الدينية:** تبدو من خلال اهتمام الفرد بالمعتقدات والتعاليم الدينية.

* **القيم المعرفية:** تعني اهتمام الفرد وميوله إلى اكتشاف الحقائق العلمية والمعارف والسعي إلى اكتساب المزيد من الخصائص العلمية.[1]

5-2- بعد المقصد: تنقسم القيم من حيث مقاصدها إلى:

* **القيم الوسيلية:** وهي تلك القيم التي يعتبرها الأفراد مجرد غايات لا وسائل

* **القيم الغائية:** وهي الأهداف التي تضعها الجماعات والأفراد لأنفسهم.

5-3- بعد الشدة: وتقدر شدة درجة الالتزام التي تفرضها، ونوع الجزاء الذي تقرره على من يحالفها، ويمكن التمييز بين ثلاث مستويات لشدة القيم.

* **ما ينبغي أن يكون:** وهي القيم الملزمة، أو الأوامر النهاية التي تمس كيان المصلحة العامة.

[1] - إسماعيل بلال. **السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة**. ط1، عمان: الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2005، ص 191.

الفصل الرابع ـــــــ

الفصل الرابع ـــــــ

بالعمل وعدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية)، الشعور بروح الجماعة في العمل، والحب (أداء العمل من خلال حبه والتوحد معه)، السعادة (الشعور بالسعادة في أداء العمل).[1]

وهناك من صنفها إلى:

-**قيم التعاون:** حيث يمثل اتحاد الأفراد وانسجامهم داخل العمل مصدر قوة، فالتعاون هو عبارة عن تفاعل الفرد مع زملائه ومشاركته لهم من أجل القيام بنشاط أو عمل مشترك موجه نحو تحقيق هدف مشترك، ويساعد الالتزام بهذه القيم على إنجاز النشاطات والمهام المراد إنجازها بكفاءة وسرعة، حيث تتغلب على الصعوبات المصاحبة لأداء الفرد.

- **قيم العدالة:** إذ تعد هذه القيمة متطلب أساسي لتحقيق أهداف المنظمة، فعندما يشعر الموظف بالعدالة يتولد لديه إحساس بالرضى، مما يشجعه على الإخلاص في العمل، ويزيد من ثقة المرؤوسين بالرؤساء، ويقلل من حالات التوتر، وعند رسوخها لدى العاملين تصبح مرشدا ودليلا على سلوكياتهم، مما ينعكس إيجابا على عمليات اختيار الموظفين، وتوزيع الأعمال عليهم، وعلى عمليات تحديد الأجور والمكافآت، فيشعر الموظفون بالأمن الوظيفي مما ينعكس على مستوى أدائهم الوظيفي.

- **قيم الانتماء:** إذا اقترن الفرد بالمنظمة يجعل الفرد مؤمنا بأهدافها، ويرغب في تحقيقها كما يشعر أنه جزء لا يتجزأ منها، ويعمل على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء، الأمر الذي يقلل من حالات الصراع والشعور بالاغتراب.

- **قيم الشفافية:** حيث يعني وضوح التشريعات وسهولة فهمها، وأن تكون مستقرة ومنسجمة مع بعضها وموضوعية كما يعني وضوح لغتها ومرونتها، إضافة إلى تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنها، وأن تكون متاحة للجميع، ويسهل الوصول إليها.

- **قيم الثقة التنظيمية:** فإذا كان المدير يثق بنفسه وبأهداف التنظيم، وبمن حوله فإن ذلك يجعله بينهم في خلق جو بناء، وبالمقابل يشعر العاملون بثقة المدير، فإن ذلك يؤدي إلى شعورهم بالارتياح، وارتفاع الروح المعنوية لديهم ويزيد من رضاهم عن العمل مما ينعكس إيجابا على أدائهم.

- **قيم المشاركة في اتخاذ القرارات:** وهو أن يساهم عدد كبير من أعضاء المنظمة في صنع القرارات مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء المطلوب، والمشاركة تنمي القيادات الإدارية، وتزيد من إحساس العاملين

[1] - شعبان علي حسين السيسي، مرجع سابق، ص 153.

بالمسؤولية وتنمي قدرات العاملين على الخلق والإبداع، ومن الجدير بالذكر أن القيم تؤثر على جميع مراحل اتخاذ القرارات خصوصا عند تحديد الأهداف وتطوير البدائل، واختيار الأنسب منها.[1]

إضافة إلى ذلك هناك قيم أخرى أساسية تسود مجتمع المصنع أو التنظيم الصناعي نذكر منها:

-**الترشيد والعقلانية:**اللذان يعتبران من أهم القيم السائدة في مجتمع المصنع، ويعر ف الترشيد بأنه عبارة عن تنظيم الإنتاج وفقا لقواعد المنطق والكفاية، أما العقلانية هي عبارة عن نمط معين من السلوك الاجتماعي يحل التفكير الذي يقوم على العلاقات المنطقية بين الأسباب والنتائج محل التفكير التقليدي الذي يقوم على أسس انفعالية ... ويتجسد الاتجاه العقلاني في المصنع من خلال البيروقراطية التي تعتبر نوع من أنواع التنظيم العقلي والمنطقي، يزيد من كفاءة التنظيم، ولا تشغل فيه الوظائف إلا وفقا للكفاءة الفنية، وتشغل فيه المكانات عن طريق الاكتساب وليس عن طريق الوراثة.[2]

-قيمة العمل:

إذا كان مفهوم العمل في البلدان المتقدمة يحتل مركز اهتمام الفرد، حيث يشبع من خلاله حاجياته البيولوجية والنفسية والاجتماعية، فإن مفهومه في المجتمعات الإفريقية تكمن في جوانبه المادية فقط، وهذا لا ينعكس سلبا على الأداء فقط وا ٍنما يكون عائقا للتطور، ذلك لأن الفرد لا يفكر في العمل المبدع بقدر ما يفكر في الجوانب المادية التي تعود عليه، والجزائر كبلد إفريقي لا تستثنى من هذه الظاهرة، حيث نجد الأستاذ و الباحث **محمد السويدي** في علم الاجتماع، أجرى دراسة على مجتمع تمنراست، وخلص إلى أن الناس فيها لا يشتغلون إلا بقدر ما يكفي قوتهم لفترة زمنية محددة[3] ويقول **السويدي:** بأن العامل البدوي ليس له فكرة عن العمل المتسلسل المستمر، وليس له فكرة التوفير للمستقبل، فهو يحتقر الأعمال البسيطة المنافية لمركزه ومسؤوليته، وهذا للرقابة الموجودة في العمل وعلى أنه نوع من السجن بحيث يصبح الفرد غير حر، هذا ومازالت لحد الآن بعض الآثار للمفهوم التقليدي للعمل والوقت سائدة لدى الفرد الجزائري من العامل البسيط إلى الموظف السامي، وينعكس هذا بصورة خاصة في: [4]

- عدم الانضباط بالمواعيد الناجمة عن عدم إعطاء اعتبار للوقت.

- انخفاض الأداء في العمل الناجم عن عدم الخضوع لإجراءات العمل والتقيد بها لأسباب منها تأكيد الذات.

---

[1] خالد يوسف محمد الزغبي، مرجع سابق، ص 24.

[2] نوال بوطرفة، مرجع سابق، ص 37.

[3] المرجع نفسه، ص 19.

[4] عبد الحفيظ مقدم، مرجع سابق ، ص 20.

الفصل الرابع ـــــــ

الفصل الرابع ـــــــ

الفصل الرابع ـــــــ

الفصل الرابع ـــــــ

ويعتبر الولاء للعائلة أو العشيرة شيء أساسي وضروري في المجتمع، وبالنسبة للفرد العادي في المجتمع فإن فكرة الوطن والمجتمع مجر دة، ولا تتخذ معنى إلا في ارتباطها للنماذج، فتعمل التنشئة على التقاليد، وذلك بتقوية كلا من الولاء الشخصي والتبعية للذين يتربى الفرد عليها في إطار العائلة وتعزيزهما في الإطار الكلي للمجتمع داخل نظام الولاء، وتوزيع الرضا والحماية. [1]

فعلى سبيل المثال فإن العائلة اليابانية تلقن صغارها فضيلتي التضامن والطاعة على أنهما شرطان أساسيان للبقاء والاستمرار، تماما كما تلقن العائلة العربية صغارها، لكن في حين أن اليابانيين يمارسون التضامن والطاعة خارج نطاق العائلة في المجتمع الواسع، نجد في المجتمع العربي هاتين الفضيلتين تبقيان منحصرتين في العائلة العشيرة الجماعة.

هذا الشيء أدى إلى ظهور مفاهيم جديدة ومصطلحات دخيلة في مجتمعاتنا، حيث يوفر تقليد الواسطة لنظام الولاء مرونة وحيوية فما كان نظام الولاء المعقد كما هو قائم اليوم ليتجذر، ويصعب إزاحته لولا تقليد المحسوبية والواسطة تضمن حماية الفرد والمجتمع ومصالحهما المادية، إن الواسطة في الشكل الذي تتخذه في إطار العائلة لا تعمل فحسب على تنشئة الفرد اجتماعيا ليرضى بسيادة السلطة، بل تدرب الفرد على التعامل بها. [2]

ويضيف الدكتور "رتيمي" قائلا "إن نظام الولاء يشمل فعالية أية بنية يهمين عليها، ذلك أن هذا النظام في صورته، الامتثال قبل الأصالة والطاعة قبل الاستقلال الذاتي، فيقضى على موهبة الإبداع، وتصبح مصالح الفرد ومتطلباته الخاصة هي الأساس وليس ما يتعلق بالمؤسسة أو المجتمع الذي ينشأ فيها". [3]

6- أثر اختلاف القيم التنظيمية على الاتجاهات المستقبلية للمنظمة

لا تكتفي المنظمات بتشكيل ثقافات تنظيمية تبنى على القيم التيتحقق الفعالية فقط وا نما تسعى لزيادة التوافق بين الموظفين والمديرين حول هذه القيم، لتوحيد الثقافة التنظيمية وتجانس سلوك العاملين بها، وذلك لأن القيم التنظيمية تحدد نمط العلاقة بين الأفراد، وتوضح مستوى أداء العمليات التنظيمية وتؤثر على الرضا عن التنظيم والانتماء له. [4]

---

[1] الفضيل رتيمي، **المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية**، مرجع سابق, ص 56.

[2] المرجع نفسه، ص 58.

[3] المرجع نفسه، ص 57.

[4] أمل مصطفى عصفور .**قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على التطوير التنظيمي**. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008، ص126.

كما يؤدي اختلاف القيم بين الأفراد إلى العديد من الآثار السلبية التي تنعكس على الأداء والسلوك حيث يزداد الصراع، وينخفض مستوى التفاعل الاجتماعي، ويزداد الميل إلى الانسحاب وترك الجماعة، لهذا لابد من توافق القيم التنظيمية داخل المنظمات وتحقيق التناسق والانسجام داخل المنظمة، ذلك أن الاختلاف بين القيم التنظيمية يؤدي لا محالة إلى نتائج سلبية نذكر منها: [1]

- تعقد الاتصال بين المستويات الإدارية.
- زيادة معدل مقاومة التغيير.
- الاختلاف في القيم يؤثر سلباً على مستوى الأداء اليومي وتحقيق الخطط الحالية لكن الأكثر صعوبة أن الاختلاف سيؤدي لعدم قدرة المنظمة على تحقيق الرؤية المستقبلية .
- أن الاختلاف في القيم بين القيادات وأعضاء فريق العمل يؤثر على العلاقات الداخلية بين أعضاء التنظيم.
- و أن هذا الاختلاف في الاتجاهات نحو القيم التنظيمية يؤثر على درجة تفهم العاملين للهيكل التنظيمي ودرجة التماسك في فريق العمل، ويؤثر أيضا على روح الفريق ودرجة تفهم وتفاهم العاملين داخل الجماعة.
- كما أن اختلاف الاتجاهات نحو القيم التنظيمية يؤدي لزيادة ضغوط العمل، ويزيد من التوتر و الإحباط، وكلها عوامل تزيد من مقاومة التغيير والتطوير والرغبة في تحقيق الأهداف.
- وكلما زاد مستوى الاختلاف في القيم بين العاملين بالمنظمة ظهرت التنظيمات غير الرسمية والتي تتباين في أهداف المنظمة، وانخفضت نسبة تشويه المعلومات وزيادة الاتجاهات السلبية نحو العمل .

III- مختلف التحولات والتغيرات الخاصة بالبيئة الخارجية للمؤسسة الجزائرية:

1- تحولات اجتماعية وثقافية:

كما أكدنا فيما سبق أن المضمون الثقافي للمجتمع يتشكل نتيجة تراكم خبرات المجتمع، أجيالا بعد أجيال على مرور العصور عن طريق التجميع والإضافة وعن النقل والمحاكاة والاقتباس والتمثيل أو عن طريق التجريب والخبرة، أو عن طريق الخلق والابتكار والإبداع والتجديد، كما قد يحدث نتيجة تغلغل ثقافات من الخارج بالاقتباس، أو ربما بالغزو وفرضها بالقوة كما حدث في غزو فرنسا لدول المغرب العربي وفرض اللغة والثقافة الفرنسية على شعوبها، والتغير الثقافي سمة مستمرة الحدوث ولكنها قد تحدث ببطء وتدرج.

[1] نفس المرجع، ص 127.

الفصل الرابع ـــــــ

الفصل الرابع ـــــــ

يخص الجزائر،فقد أورد زفان 1989 خلال بحث ميداني شمل 181 منظمة من الجزائر وبريطانيا وفرنسا، أن هناك فروقا جوهرية بين هذه المنظمات فيما يخص كل من الهيكل والسياق، كما وجد أن المنظمات الجزائرية أكثر مركزية من المنظمات البريطانية والفرنسية. [1]

كما أثبتت احد الدراسات الأوروبية في الفرق بين المدير في الدول المتقدمة والدول المتخلفة وذلك اعتبارا من أنه مهدد بالطرد في أية لحظة من منصبه، ولذلك يجب اغتنام أي وقت أو فرصة لتطوير علاقاته وحماية منصبه وقضاء مصالحه الخاصة وجمع أكبر ما يمكن من العوائد المادية، وهو في هذا المنصب بدلا من الاهتمام بالتفكير في مشروع ومستقبل المؤسسة، والتي لا يجني منه مصلحة شخصية ،وهذا المرض الثقافي للأسف أخذ يتطور بشكل كبير في الآونة الأخيرة، وفي كل المؤسسات الدولة دون إيجاد مخرج أوحل له.[2]

أما على مستوى ثقافة المؤسسة، فتسود المؤسسة الجزائرية مظاهر الثقافة الضعيفة وظاهرة الاغتراب، التي تفتقد إلى توجهات وقيم أساسية قوية يشارك فيها كل العاملين، إلى جانب الثقة والألفة والمودة من خلال إقامة علاقات اجتماعية متينة وحميمة ،إضافة إلى هذا الشعور بالغربة عن الثقافة والمجتمع والمحيط، حيث تبدأ والقيم والمعايير الاجتماعية السائدة عديمة المعنى للفرد، ويشعر الفرد بالعزلة والإحباط في مقابل الاهتمام بالقوانين واللوائح ضمن سياق الإدارة الأوتوقراطية ونمط الإدارة العائلي والسياسي. [3]

تظهر آثار القيم السائدة في المجتمع وانعكاساتها على سلوكات العمال في صورة مجموعة من المظاهر المؤثرة على فعالية التنظيم ،ويمكن تلخيصها في المظاهر التالية[4]

لقد استنتجت معطيات هدا الموضوع من خلال عمل ميداني ،أجري لدراسة العوامل المؤثرة في فعالية التنظيمات، وقد أجري هذا البحث في (7) وحدات للصناعات النسيجية بمدن مختلفة من الغرب الجزائري.

- النظرة للعمل، إذ أن أفراد المجتمع تعودوا على العمل عموما في حقولهم ويمتهنون حرفهم، في تنظيمات أسرية أو قبلية، إلا أن دخول الاستعمار والاستيلاء على كثير من أراضيهم واستغلالهم كأياد

---

[1] مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 277.

[2] عبد القادر قرش، مرجع سابق، ص 330.

[3] المرجع نفسه، ص 331.

[4] غياث بوفلجة، مرجع سابق، ص ص(31,34)

عاملة رخيصة، أدي إلى كره العمل بالمؤسسات الاستعمارية، وظهرت عند العامل بالدول الحديثة الاستقلال، رغبة في العمل المستقل.

نظرة المجتمع للمرأة العاملة إذ أن النظرة السائدة في المجتمع هي أن مكان المر أة في البيت لخدمة زوجه وأبنائها، رغم التطور الاجتماعي والاقتصادي الذي دفع المرأة خارج البيت، غلا أن الضغط الاجتماعي والاقتصادي لازال قويا،حيث تضطر كثير من العاملات إلى ترك العمل بمجرد واجهن أو عند إنجابهن لأول مولود.

يعتبر عامل الغيرة على البنات أو الزوجات أو الأخوات العاملات،سببا لكثير من المشاكل التي تحدث بين المشرفين والآباء أو الإخوة أو الأزواج، وكثيرا ما تنسحب المرأة العاملة من عملها عند ظهور أدنى المشاكل، وخاصة إذا لم تكن في حاجة ماسة إلى المدخول المالي الذي تحصل عيه من خلال عملها.

- احترام الوقت والمواظبة ،إن الاعتماد على الشمس في ضبط الوقت، واعتماد أوقات فضفاضة في ضبط المواعيد (وقت الظهر ،وقت الصر ،بعد المغرب) جعل كثيرا من الأفراد يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم لهدا يلتمسون أعذارا لتبرير مخالفاتهم كقلة وسائل المواصلات، والظروف الخاصة. كما أن للمناسبات العائلية والظروف الأسرية، أولوية على الشغل.كما أن سقوط المطر في موسم الحرث أو نضج الحبوب في فصل الصيف أسباب كافية للتغيب عن العمل، وهناك أيضا التغيب في أيام السوق الأسبوعية، وخاصة في القرى الصغيرةكما قد تكون مباراة دولية لكرة القدم، أو الحلقة الأخيرة من مسلسل تلفيزيوني مشوق،أو لقاء تلفزيوني مع أحد الشخصيات ذات الشعبية الواسعة،سببا لتغيب كثي من العمال.

- الصراع والانضباط في العمل، إن التعود على حرية العمل وضبط الهيكل التنظيمي والسلطات العليا وعدم التكيف مع العمل، كلها عوامل تؤدي إلى آثار سلبية على العامل ومعاملاته و تصرفاته مما يؤدي دون شك إلى إيجاد مشاكل مع المسئولين ونقص الانضباط الذي يتطلبه التنظيم الحديث. كما نجد أن الصراعات الموروثة بين القبائل والأسر تنتقل إلى ميدان العمل ،وهي مشاكل تزيد من تعقيد مهمة الإدارة والمسيرين.

2- تحولات اقتصادية:

لقد واجهت الجزائر غداة الاستقلال وضعية صعبة للغاية وانطلاقا من تلك الوضعية الاقتصادية والاجتماعية المأساوية الناتجة عن الاستعمار الذي دام أكثر من قرن، وما لحق بالمجتمع من تحطيم للبنية الاقتصادية والاجتماعية، ولاسيما خلال الحرب التحريرية، تبنت الجزائر ابتداء من سنة 1967،

إستر اتجية للتنمية الشاملة وذلك في إطار سلسلة من المخططات التنموية[1]، سبقتها بعض النصوص الإستراتيجية التي شهدها المجتمع الجزائري منذ 1962، والتي حدد الأهداف الإستراتيجية للمسار التنموي، وأصبحت تمثل قاعدة مرجعية لتحديد سياسة اقتصاد البلاد، أولها مؤتمر طرابلس 1962، ميثاق الجزائر 1964، الميثاق الوطني 1976، ودستور 1967. [2]

لقد ترتب عن الأزمة العالمية بين (1929-1939) تشوهات عديدة على مستوى بني المجتمع الجزائري، حيث كانت آثار هذا الركود الاقتصادي في ذلك الفترة أشد وطأ على أفراد الطبقة العاملة نظرا لإنحفاض كمية الإنتاج من جهة، بالإضافة إلى إشهار بعض الوحدات الصناعية إفلاسها من جهة ثانية، وبذلك وصل عدد العاطلين عن العمل إلى حوالي 40 ألف عاطل خلال السنوات الأولى للأزمة.... إن ارتفاع معدلات البطالة خلال هذه الفترة كان تحت تأثير عاملين رئيسيين هما: [3]

يتمثل العامل الأول في اهتمام الاقتصاد الرأسمالي الفرنسي بالبحث عن الشروط المناسبة لتحقيق أعلى معدلات الربح داخل المشروعات الإنتاجية، وذلك على حساب العنصر البشري الذي ظل يعاني الفقر والحرمان، ويعد العامل الثاني، مكملا للعامل الأول، حيث اتجه هؤلاء الرأسماليين إلى تغيير نمط الإنتاج لتزداد الأوضاع سوءا.

ومن جهة أخرى فقد بلغ معدل الدخل الشهري للعمالة المحلية، خلال تلك الفترة حوالي 579 فرنك بينما كانت تحصل العمالة الأجنبية على 955 فرنك على مستوى المراكز الصناعية الكبرى. [4]

إن استمرار علاقات السيطرة والقهر، التي عانت منه الطبقة العاملة المحلية داخل تنظيمات العمل الرأسمالية، خلال تلك الفترة أدى إلى التعجيل بتغيير الوضع تغييرا جذريا عن طريق الكفاح المسلح ابتداء من 1954/11/01 إلى أن تم استرداد الاستقلال في 1962/07/05. [5]

---

[4] الطاهر بوشلوش، مرجع سابق، ص 130.

[2] لمزيد عن التفصيل، أنظر:

- جمال الدين لعويسات. **التنمية الصناعية في الجزائر على ضوء دراسة قطاع الحديد والصلب (1968-1978)**. تر: الصديق سعدي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1996.

[3] عبد اللطيف بن أشنهو. **تكوين التخلف في الجزائر**: محاولة لدراسة حدود التنمية الرأسمالية في الجزائر بين عامي (1830- 1962). تر: نخبة من الأساتذة، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1979، ص ص (331 - 332).

[4] Bourdieu (P). Travail et Travailleurs en Algérie. Etude Sociologique, Paris, 1993, PP (370 – 371).

[5] يوسف سعدون. **علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية**. قسنطينة: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 83.

الفصل الرابع ـــــــ

نظام الوصايا: ويشير إلى أن المدير العام لأي مؤسسة يتصرف تحت سلطة الوزير الوصي، وهكذا يتبين أن المؤسسات الجزائرية في ظل التسيير الاشتراكي، كانت تمارس نشاطاتها تحت وصاية الوزارة التابعة لها، ومن ثم لم يكن لها الحق في اتخاذ القرارات أو إصدار الأوامر إلا من خلال الرجوع إلى المركز.

ونتيجة لتراكم المشاكل، وتذمر العمال وتدني مستويات الإنتاج، وكمحاولة من الدولة لإنعاش المؤسسات الاقتصادية، قامت بإدخال تغيرات جذرية بما يخدم الأهداف الاقتصادية للمؤسسات والأهداف الاجتماعية للعمال من خلال مرحلة الإصلاحات، والتخلص التدريجي من دعم الدولة للمؤسسات الاقتصادية.

2-3- مرحلة إعادة الهيكلة المالية للمؤسسات العمومية (1982 - 1988)

ظهرت الخطوط الأولى لعملية إعادة الهيكلة في المرسوم الصادر في (1980/10/14) ضمن المخطط الخماسي للتنمية الوطنية (1980-1984) والذي يهدف إلى :"التخلص من المركزية البيروقراطية، وأن تتحمل المؤسسات النتائج التي تحصل عليها"[1] فمن حيث التسيير فإن تقليص حجم الشركات، عن طريق خلق مؤسسات صغرى لم يكن ايجابيا، ذلك أن الممارسات الإدارية المتصلبة والبيروقراطية السيئة، ومركزية اتخاذ القرار، وغياب التخطيط والتنظيم، كانت ومازالت مظاهر منتشرة في المؤسسات التي مستها إعادة الهيكلة، هذا يعني أن المشكلة ليست في كبر حجم المنشأة[2]، بدليل أن هناك مؤسسات كبيرة الحجم في مختلف دول العالم، مثل مؤسسة جنرال موتورز، في الو م أ، ومؤسسة رونو في فرنسا، ومؤسسة تويوتا في اليابان، التي استطاعت أن تحقق معدلات عالية وفي الوقت ذاته، تعتبر من المؤسسات الأكثر تطبيقا للامركزية في التسيير.[3]

2-4- مرحلة استقلالية المؤسسات (1988-1995)

بادرت الحكومة في 28 ديسمبر 1987 إلى اتخاذ سلسلة من الإصلاحات تتعلق بتنظيم الاقتصاد الوطني، وقد عرف هذا الإصلاح الجديد باسم "استقلالية المؤسسات" Autonomie des entreprises، حيث يقوم هذا النظام الجديد على هدف رئيسي مؤداه "تحسين فعالية المؤسسات الاقتصادية على مستوى نموها الخاص، أو على مستوى مساهمتها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة شاملة خاصة عن طريق احترام معايير الإنتاج والإنتاجية، وبالتالي ضمان تحكم أفضل في قواعد التسيير"[4] حيث

---

[1] سيف الإسلام شوية، مرجع سابق، ص 86.

[2] المرجع نفسه، ص 87.

[3] صموئيل عبود. **اقتصاد المؤسسة**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 56.

[4] حزب جبهة التحرير الوطن. **الميثاق الوطني**. الجزائر، 1986، ص 142.

الفصل الرابع ـــــــ

الفصل الرابع ـــــــ

الفصل الرابع ـــــــ

•احتكار السلطة من طرف جماعات النفوذ أدى إلى ظهور الجهوية والمحسوبية والرشوة وعجز المؤسسات.

•غياب المصلحة العامة في أذهان المسيرين والذي بدوره تفشى في أذهان العمال، الذي من خلاله انقلب دور المؤسسة من تنظيم لخلق الثورة إلى مكان لتوزيع الثروة بالمحسوبية والحزبية العائلية والعروشية.

•فشل التسيير السياسي للبلاد في عملية خلق التفكير الايجابي كالبحث والتنافس الشريف، بل بالعكس، أفرز مظاهر الرياء والمظاهر الشكلية المزيفة، ووقعت الدولة ضحية الشعرات الجوفاء وطمس الحقائق.

•إن التسيير للسياسي للمؤسسات العمومية، كتقسيم المؤسسات، تطهيرها واستقلاليتها .. أضحى في كثير من الأحيان هدر وتبذير للموارد المادية والطاقات البشرية وتضييع للفرص.

•إن البيئة السياسية والاجتماعية في المجتمع، والتي يسميها "هوفستاد" مجتمع الرعاية، والتي تضطلع فيه الدولة، بدور رب الأسرة، ساعد على بناء نظام إداري أبوي، تحولت فيه المؤسسات إلى مؤسسات رعاية اجتماعية للأفراد العاملين فيها. [1]

•ساعد في ظهور ثقافات سلبية في المؤسسات، كاعتبار عدم العمل والبزنسة والتقرب السياسي للسلطة والولاء، أهم شروط الترقية والبقاء على رأس المنصب أو المؤسسة.

•تأثير الجانب السياسي، في عملية إبرام الصفقات المتعلقة بالتكنولوجيا، أو العمل الإداري على أسس شخصية أو حزبية، مما أثرت في نوعية الخدمات أو التسيير في المؤسسات العمومية.

•المناصب القيادة التي كانت توكل للمجاهدين وأبناء المجاهدين فيما بعد، أو أبناء السلطة حيث يشترط فيه أن يكون ينتمي إلى حزب، على حساب الكفاءة وقدرات التسيير.

•سياسة الهروب إلى الأمام وعدم التكتل ومعالجة المشاكل في الوقت المناسب، زادت من تعقيد الوضع، اقتصاديا، وسياسيا واجتماعيا.

•عدم الاستقرار السياسي، والعنف الذي أدى إلى تخريب بعض المؤسسات العمومية، وأبطأ النمو الاقتصادي.

4- الإطار القانوني:

الإطار القانوني، هي تلك التشريعات واللوائح والقواعد والتعليمات الحكومية التي تنظم سلوك المؤسسات، والجماعات والأفراد في التفاعل بينها، كما يتضمن أيضا الإجراءات القضائية والرقابية

[1] غياث بوفلجة، مرجع سابق، ص 47.

المنفذة، هذه الأطر القانونية، تؤثر على السلوك الإداري، والمديرين من خلال مهامهم الإدارية وقراراتهم.[1]

إن المتفحص للتشريع التنظيمي في الجزائر، يلاحظ أن هذا التشريع اعتمد أساسا وضع ميكانيزمات قانونية، ضمن تصور هيكلي ثابت (ساتيكي) للأبعاد التنظيمية للمؤسسة أي غياب ثقافة تنظيمية، تجعل من السلوك التنظيمي، سلوكا ديناميكيا.[2]

ويمكن أن نجمل أهم العوامل التي أفرزتها البيئة القانونية والتي أثرت على المؤسسة الجزائرية.[3]

- القوانين والتشريعات أنتجت قرارات سياسية، غير مدروسة جعلت الجهاز الإداري للمؤسسات غير قادرة على المشاركة في عملية صنع القرار وعلى النهوض بتنمية المؤسسات.

- جعل المؤسسات العامة، أداة تنفيذ للأوامر ولسياسات الدولة، التي أصبحت في الميسر وهي المراقب لنشاطات المؤسسة.

- تكبيل المؤسسات بمجموعة من القيود، حيث لم تعط حرية عقد الصفقات، وممارسة نشاطها بل يخضع كل ذلك إلى تأشيرة الهيئات الوصية، وحتى على مستوى الإنتاج والتسويق فهي تخضع لقوانين الأسعار والأجور.

- خضوع المؤسسات إلى قوانين التمويل والتوظيف وحماية العمال التي أفقدتها كل أشكال حرية التصرف، بالإضافة إلى أنها نمت في وسط الحماية من المنافسة الداخلية والخارجية.

- خضوع المؤسسة الجزائرية إلى جانب السلطة الوصية إلى سلطات إدارية أخرى لها حق التدخل سواء في مجال المالية، مجالات تخطيطية وتجارية، كالوصايا الإقليمية الولائية والبلدية.

إن صلابة وجمود وثقل القوانين واللوائح والقواعد المنظمة، جعلت من المؤسسة العمومية رد فعل وليس الفعل، كما أن مائة واثنين وثلاثين سنة من الاحتلال الاستيطاني لا يمكن محو آثارها بين عشية وضحاها، بل لابد من ثورة مستمرة لقلع كل الرواسب المادية والفكرية، والاجتماعية، التي خلفتها عهود الاستعمار الاستيطاني، لأن الأمر لم يكن يتعلق بتحرير الأرض فقط، لكن كان يعني الإنسان فوق كل شيء.

---

[1] عبد القادر قرش، مرجع سابق، ص 327.

[2] مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 278.

[3] علي عبد الله، مرجع سابق، ص 187.

باعتبار المؤسسات كأنساق مفتوحة على محيط ديناميكي تتفاعل معه وتتبادل معه المعلومات ومصادر الطاقة المختلفة، وممارسة أسلوب التغذية العكسية، لتصحيح المسار لهذه المؤسسات من فترة لأخرى، تناولا نظريا، يمكن تطبيقه على المؤسسات الجزائرية، بغض النظر عن الأسس الإيديولوجية التي يعتمد عليها هذا التناول،وذلك بهدف تحقيق التفاعل بين القيم الأصيلة التي تربى عليها أغلبية العمال، ونمط التنظيم المتبني في أي مرحلة من المراحل التي مربها التسيير، حيث أن هذا التفاعل هو الذي يوظف القيم الايجابية المرتبطة بالعمل،والتعاون مع الأساليب العصرية ودلك من خلال للمشاركة العمالية، ولنا في التجربة اليابانية خير مثال على امتزاج التفاعل الايجابي الذي حدث بين التقاليد اليابانية العريقة، كالطاعة والاحترام المتبادل،والولاء والتنظيم العصري للموارد البشرية والمادية لتحقيق نوعية في الإنتاج ،مع ضمان تماسك العلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

الاقتراب الميداني

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

I-تحديد مجالات الدراسة الميدانية

1- المجال المكاني (الجغرافي)

2- المجال الزماني

3- المجال البشري

II- أسس اختيار العينة

III- المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة

1- منهج الدراسة

2- أدوات جمع البيانات

IV- الأساليب الإحصائية المستخدمة

إن أي بحث ميداني يستلزم مجتمع بحث، يختار منه الباحث جزءاً معيناً يحاول من خلاله الوصول إلى أهداف بحثه، وهو ما يسمى بعينة البحث، لكن قبل الحديث عن عينة البحث وخصائصها لابد لنا من التعريف بميدان الدراسة.

I-تحديد مجالات الدراسة الميدانية:

1-المجال المكاني (الجغرافي):

لمحة تاريخية عن المؤسسة.

إن فكرة إنشاء مركب الأقمشة الصناعية الجزائرية كنتيجة للاستراتيجيات المتبعة من طرف الحكومة قصد إنعاش الاقتصاد الوطني، وذلك بعد سنوات من الاستقلال بسبب الأوضاع الاقتصادية التي عاشتها البلاد، وتعود أول خطوة اتبعتها الحكومة هي إنجاز هذه المؤسسة سنة 1970 حيث تم دراسة الخطوات المتعلقة بالمواد النسيجية (الأقمشة الصناعية) للإنتاج 4500 طن سنويا, أي ما يعادل 15500500 متر طولي من القماش منها 5 ملايين متر طولي موجه إلى قسم التفصيل. وكان هذا من طرف وزير الصناعة والطاقة، ولقد تم تسجيله في برنامج خاص بالنسبة لولاية سطيف سنة 1971، ولكن بعد التقسيم الإداري الجديد 1974-1975 الذي نتج عنه ميلاد ولاية المسيلة، حيث تم إنشاء هذا المشروع بولاية المسيلة الذي سجل بعقد مؤرخ في 1975/11/13 وتبلغ مساحته الكلية حوالي 329800 متر مربع منها 65561 متر مربع مغطاة، وقد بدأت الأشغال بتاريخ 1977/04/11 وانتهت سنة 1979 وفي 1980/12/01 تم الدخول الفعلي في الإنتاج وتعمل هذه المؤسسة في ظل نظام عمل متواصل، وبعد إجراء إعادة الهيكلة تمخض عنها ما يسمى بـEATIT .

موقع المؤسسة.

تقع مؤسسة EATIT في المنطقة الصناعية لولاية المسيلة في الجهة الجنوبية لولاية يحدها شمالا المؤسسة الوطنية للبناء ومن الجهة الشرقية سوناطراك ومن الجهة الجنوبية المؤسسة الوطنية للحديد والإسمنت ومن الجهة الغربية 160 مسكن.

نظام العمل بالمركب.

-الورشة الأولى من الساعة 5:00 صباحا إلى 13:00 زوالا.

- الورشة الثانية من الساعة 13:00 صباحا إلى 21:00 مساءا.

- أما بالنسبة لقسيم التفصيل والخياطة يبدأ من 8:00صباحاً إلى غاية 16:00مساءاً .

الهيكل التنظيمي لمؤسسة EATIT.

تتمثل المهمة الرئيسية لمؤسسة في إنتاج الأقمشة الصناعية ذات الهدف الاقتصادي هذا الهدف يترجم نشاط إنتاجي يحقق كل سنة باستعمال وسائل مادية ومالية وبشرية.

وفيما يلي شرح لأهم المديريات في المؤسسة:

أولا: الأقسام الإنتاجية

1-قسم الغزل: D/S Filature

يشتغل بقسم الغزل 179 عامل منها 81 عامل متعاقد و36 عامل في إطار العقود المدعمة، حيث أن مجموع المغازل 29376 مغزل ويتم العمل في القسم الغزل على عدة مراحل

-مرحلة الخلط.

- مرحلة التسريح.

- مرحلة السحب والبرم.

- مرحلة الغزل النهائي.

- مرحلة التمشيط.

- مرحلة التجميع.

- عملية التدوير.

2-قسم النسيج: S/D Tissage

-يشتغل بقسم النسيج 164 عامل منها 80 عامل متعاقد و26 عامل في إطار العقود المدعمة، ويتمثل اختصاص هذا القسم في نسيج الأقمشة المختلفة ابتداءً من مختلف الخيوط التي تم صنعها عبر مراحل مختلفة.

- التسدية.

- التنشئة.

- الفحص.

3-قسم التكملة: D/S Finissage

-يشتغل بقسم التكملة 60 عامل منها 10 عامل متعاقد و17 عامل في إطار العقود المدعمة، يختص هذا القسم بصباغة الأقمشة ويأخذ هذا القسم عدة أنواع من الآلات لصباغة ذات الطاقة الإنتاجية وتمر عبر عدة مراحل:

الفصل الخامس ـــــــ

الفصل الخامس ـــــــ

2-المجال الزمني للدراسة:

تمت الدراسة الميدانية عبر مرحلتين هما:

أ-المرحلة الاستطلاعية:

فيها تم الاتصال الأول بالمؤسسة مجال الدراسة، وكان ذلك بتاريخ 2014/11/09، حيث تم خلاله إيداعطلب إجراء الدراسة، في انتظار الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة، تلته زيارة ثانية بعد الموافقة وكان ذلك بتاريخ 2014/11/16، وهي الزيارة التي تم فيها الاتصال بمسؤول فرع التكوين المكلف باستقبال الطلبة والباحثين لتسهيل مهمتهم الدراسية، أين تم تزويدي ببعض الوثائق الخاصة بالتعريف بالمؤسسة مجال الدراسة، والعدد الإجمالي للعاملين بها، وكذا توزيعهم على مختلف المديريات والدوائر وأقسام الإنتاج.

كما قمت باستكشاف المؤسسة من حيث الشكل العام والتعرف على هيكلها التنظيمي، تلى ذلك إجراء مقابلات مع عدد من المسؤولين، حيث شرحت لهم المغزى والهدف من الدراسة التي سأقوم بها.

حيث مكنني هذا الاتصال الأولي من التعرف مجدداً على المؤسسة مجال الدراسة، علماً أن هذه المؤسسة قد تعرضت في السنوات القليلة الماضية إلى إجراء إعادة الهيكلة وانبثقت ما يسمى بـEATIT، والتي كانت تعرف فيما سبق بمؤسسة الأقمشة الصناعية TINDAL - المسيلة، التي سبق لي وأن أجريت فيها دراستي الميدانية عندما كنت بصدد التحضير لمذكرة التخرج الليسانس.

وهو ما مكنني أيضا من وضع خطة مفصلة لنشاطي وتحركاتي داخل المؤسسة مجال الدراسة خلال المرحلة التطبيقية لها.

ب- المرحلة التطبيقية:

بدأت هذه المرحلة من يوم 2014/11/17، تم خلالها إجراء اختبار أولي للاستمارة، وذلك للتعرف على مدى مناسبة الاستمارة من حيث الصياغة والمضمون لتحقيق أهداف البحث، وكذلك تحديد الزمن الذي يستغرقه المستجيب في الإجابة على الأسئلة, حيث تم أخذ ما يمثل 10% من أفراد العينة لاختبار الاستمارة.

وبفضل هذه الخطوة تم تعديل وإعادة صياغة بعض الأسئلة، وحذف البعض الآخر منها، قصد تحقيق أكبر تجاوب ممكن من طرف المبحوثين، وعلى ضوء هذا الاختبار الميداني صيغت الاستمارة في صورتها النهائية.

هذا وقد استغرقت مدة ملء الاستمارات حوالي 15 يوما متتالية، أي من يوم 2014/11/17 إلى غاية يوم 20414/12/03، وهو تاريخ انتهاء جمع البيانات الخاصة بالمؤسسة مجال الدراسة.

3- المجال البشري للدراسة:

أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EPE-EATIT-SPA- بالمسيلة، والتي تضم 688 عاملا موزعين على مختلف الأقسام والمديريات كما هو موضح بالجدول التالي:

	الدائمون	المتعاقدون	عقود ما قبل التشغيل	المجموع
الغزل	57	86	36	179
النسيج	58	80	26	164
التكملة	33	10	17	60
مراقبة الجودة	34	11	07	52
التفصيل	42	15	23	80
الصيانة	57	22	10	89
التموين والتسويق	08	03	04	15
المحاسبة المالية	51	11	00	62
ش اجتماعية	08	03	01	12
البحث والتنمية	09	01	00	10
المستخدمين	15	03	04	22
تسيير المخزونات	11	03	09	23
المديرية	29	09	08	46
-	23	11	07	41
-	08	00	04	12
			المجموع	688

II-أسس اختيار العينة:

إن مرحلة انتقاء عناصر مجتمع البحث التي ستمثل العينة هي مرحلة مهمة في البحث، لهذا وعلى ضوء تعريفنا بمشكلة البحث، ينبغي أن نحدد بدقة المجتمع الذي يستهدفه البحث وبما يتوافق ومشكلة الدراسة، وأن نختار بدقة وحذر المعاينة التي ستمكننا من تحديد حجم العينة.

إن مجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو "مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي ترتكز عليها الملاحظات"،[1] أي مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى.

وفيما يخص دراستي هذه، مجتمع البحث هو كل الأقسام الإنتاجية للمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة -EATIT-

أما عن سبب اختياري لعمال الأقسام الإنتاجية، وأعني بالذكر كل من قسم الغزل وقسم النسيج وقسم الخياطة والتفصيل، قسم التكملة وقسم مراقبة الجودة، فيعود ذلك إلى طبيعة الموضوع الذي أعالجه، والذي يرتبط بدور مؤسسات التنشئة الاجتماعية القاعدية (الأسرة والمدرسة) والقيم التي يتشربها الفرد في المرحلة الأولية من حياته في تحديد سلوكه كعامل داخل التنظيم الصناعي، من خلال مجموعة من القيم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي يحملها، وهو ما يتلاءم مع مشكلة البحث وفرضياته.

العينة:

تتضمن المعاينة مجموعة من العمليات تهدف إلى بناء عينة تمثيلية لمجتمع البحث المستهدف،[2] وتعرف العينة بأنها "عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة، وا إجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كل مجتمع الدراسة".[3]

تحديد حجم العينة:

إن حجم العينة هو عدد العناصر التي تكون العينة،[4] وبما أن مجتمع البحث مقسم إلى طبقات فإن أنسب عينة لهذه الدراسة هي العينة العشوائية الطبقية، والتي هي صنف من المعاينة

---

[1] مور يس أنجرس. **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية.** ترجمة بو زيد صحراوي وآخرون، ط2، الجزائر: دار القصبة للنشر، 2006، ص 298.

[2] المرجع نفسه، ص 300.

[3] محمد أعبيدات وآخرون. **منهجية البحث العلمي**. ط2، عمان – الأردن: دار وائل للطباعة والنشر، 1999، ص 85.

[4] موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 318.

الاحتمالية التي ينطلق من فكرة أن هناك خاصية أو عدة خصائص تميز عناصر مجتمع البحث، والتي لابد من أخذها بعين الاعتبار قبل الانتقاء، يسمح هذا الإجراء بإنشاء مجموعات صغيرة أو طبقات، يكون لها بعض الانسجام.[1]

وطريقة الاختيار في كل طبقة تمت بطريقة عشوائية. حيث تم أخذ نسبة 20% من العدد الإجمالي لعمال الأقسام الإنتاجية، والذي بلغ عددهم 535 عاملا، وتم تحديد حجم العينة كالتالي:

حجم العينة = $\frac{20\times535}{100}$ = 107 عاملا (فردا)

وعليه تم تحديد حجم كل طبقة كالتالي:

الأقسام	عدد العمال	حجم العينة من كل طبقة
الغزل	179	36
النسيج	164	33
التكملة	60	12
الجودة	52	10
التفصيل والخياطة	80	16
المجموع	535	107

III-المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

للقيامبأي بحث علمي منظم لابد من الاعتماد على منهج معين، وإتباع خطوات منهجية للوصول إلى نتائج علمية موضوعية ودقيقة، وكذا الأدوات المستخدمة في جمع المعطيات، على ضوء وطبيعة موضوع دراستي، فإنني سأقوم ببحث التساؤلات التي أثارتها مشكلة الدراسة في إطار تركيبة من المناهج والأدوات المستخدمة في البحث بما يتماشى والأهداف الميدانية والنظرية للدراسة.

1-مناهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه "مجموعة الأساليب والمداخل المتعددة للباحث التي يستخدمها في جمع البيانات اللازمة لبحثه، والتي يصل من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو تنبؤات".[2]

---

[1] المرجع نفسه، ص 304.

[2] لويس كوهين. **مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية**. ترجمة: كوثر حسين كوجك، ط1، القاهرة: دار العربية للنشر، 1990، ص 62.

حيث يعد المنهج عنصراً أساسياً في أي بحث علمي، إذ بواسطته يضبط البحث أسئلته وفروضه ويحدد الطريق الذي سيسلكه في إنجاز بحثه، وهو يختلف باختلاف المواضيع، لأن الدراسة هي التي تفرض المنهج الذي يجب استخدامه، ولما كان الهدف من موضوع دراستنا هو الكشف عن دور التنشئة الاجتماعية القاعدية في تحديد سلوك العامل داخل التنظيم الصناعي، فقد اعتمدت الدراسة على المناهج التالية:

أ-المنهج الوصفي:

يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً ، فالأول يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقمياً ، يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، أو درجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى. [1]

فبالرغم من أن الهدف الرئيسي لهذا المنهج هو فهم الحاضر لتوجيه المستقبل، فإنه يشتمل في كثير من الأحيان على عمليات التنبؤ بمستقبل الظواهر التي يدرسها من خلال تقديم صورة عن معدل التغيير السابق في ظاهرة ما، بما يسمح للإنسان من التخطيط العام لبعض جوانب المستقبل، وفي الدراسة الحالية اعتمدت على المنهج الوصفي في الدراسة، وذلك في معرفة خصائص بعض النظم الاجتماعية كالأسرة والمدرسة، وفي وصف مميزات الجماعات الاجتماعية التي تضمها هذه النظم، والأدوار الموكلة إليها، وكذا الأفعال السلوكية المصاحبة للمراكز الاجتماعية التي يشغلها الفرد في البناء الاجتماعي.

وقد ساعدني هذا المنهج على النفاذ إلى البناء الاجتماعي الداخلي لمجتمع المصنع (مجتمع الدراسة)، وذلك بفهم ما يجري بداخله، وتكوين صورة شاملة عما يدور داخل المؤسسة مجال الدراسة من أنماط السلوك وما يسودها من علاقات اجتماعية، وعلى ما يمكن أن تمارسه البنية الاجتماعية والثقافية التي نشأ فيها المبحوث في تحديد سلوكه داخل المؤسسة مجال الدراسة.

وفي وصف المميزات والخصائص الديمغرافية والاجتماعية للمبحوثين، سواء تعلق الأمر بحالاتهم العمرية، أُولهم الاجتماعية والمهنية، انتماءاتهم الجغرافية، مستواهم التعليمي، إضافة إلى

---

[1] عمار بوحوش، محمود الذنيبات. **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث.** الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص 129.

مجموع القيم والمعايير التي يؤمنون بها، ومكان تنشئتهم الأولية، هذا فضلاً عن بيان اتجاهاتهم وآرائهم ودوافع سلوكاتهم داخل المؤسسة مجال الدراسة.

ب- المنهج المقارن:

يركز هذا المنهج من البحوث على مقارنة جوانب التشابه والاختلاف بين الظواهر الاجتماعية، لغرض اكتشاف أي العوامل أو الظروف التي تصاحب حدوث ظاهرة اجتماعية أو ممارسة معينة، على أن تكون المقارنة في حقبة زمنية واحدة، أو تقوم بمقارنة ظاهرة واحدة في نفس المجتمع في فترة زمنية مختلفة لمعرفة تطورها وتغيرها، ولكي يحقق الباحث الاجتماعي أهدافه العلمية بتطبيق منهج الدراسات المقارنة، عليه أن يقوم بتصنيف دقيق للثقافات الإنسانية للمجتمعات المشمولة بالدراسة، ثم تنظيم مشاهداته عن هذه الثقافات وأخيراً تصنيف المادة التي انتهى من جمعها لغرض التسجيل والتحليل.[1]

ويصف "دوركايم" هذا المنهج بأنه "نوع من التجريب غير المباشر".[2]

وقد اعتمدت هذه الدراسة على عدة مقارنات، وذلك في الكشف عن معدل توزيع الخصائص الديمغرافية والاجتماعية لعينة الدراسة وخاصة ما تعلق منها بمتغيرات التنشئة الاجتماعية القاعدية (الأولية) كموطن الإقامة الأصلي للوالدين، ومكان التنشئة الأولية للمبحوث، ومكان مدرسته الابتدائية، وبين مختلف القيم الاقتصادية والاجتماعية التي يحملها المبحوث (مقارنة بين القيم والمعايير السائدة في الجماعات الأولية).

إضافة إلى ما سبق، فقد اعتمدت على هذا المنهج من خلال عقد العديد من المقارنات والموازنات بين مختلف الفئات العمرية المشاركة في البحث، بمختلف انتماءاتها الجغرافية (حضري، ريفي)، في تحديد سلوك العامل داخل المؤسسة محل الدراسة، وما يحمله من قيم ومعايير اجتماعية واقتصادية وثقافية، هذا في محاولة لاكتشاف أوجده الشبه والاختلاف في إجابات المبحوثين بخصوص دور التنشئة الأولية القاعدية بمختلف مؤسساتها (الأسرة، المدرسة) في تحديد سلوك العامل داخل المؤسسة مجال الدراسة.

---

[1] معن خليل عمر. **مناهج البحث في علم الاجتماع**. ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004، ص 155.

[2] حسن عبد الحميد رشوان.**ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي**. ط4، الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2000، ص108.

2-أدوات جمع البيانات (تقنيات الدراسة):

-مصادر جمع المادة العلمية:

اعتمدت الدراسة على مصدرين أساسيين هما:

***مصادر جمع المادة العلمية النظرية:**

تشمل: المناجد، المعاجم، الكتب العلمية المختلفة، الرسائل الجامعية.

***مصادر جمع المادة العلمية الميدانية:**

أ-الملاحظة المباشرة:

إن الملاحظة في عين المكان تقنية مباشرة للتقصي، وتستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة، وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكات.[1] واعتمدت هذه التقنية في ملاحظة سلوكيات العمال داخل المؤسسة مجال الدراسة، كما ساعدتني في فهم بعض العلاقات والمواقف والسلوكات للعمال داخل المصنع.

ب- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة تقنية مباشرة للتقصي العلمي إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم والقيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد علاقات رياضية، والقيام بمقارنات رقمية،[2] وهي عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بهدف الحصول على بيانات معينة.

وقد اعتمدت في هذه الدراسة على أداة الاستمارة بالمقابلة، والتي تتم عن طريق الطرح الشفوي للأسئلة وتسجيل الإجابات المقدمة من طرف المستجوب، وذلك حرصا على جمع كل الاستمارات والتي غالبا ما يضيع عدد معتبر منها خلال عملية جمعها، تحسيس المستجوب بجدية الموضوع وقيمة المعلومة التي يمنحنا إياها، حيث وجدت تجاوب من طرف المبحوثين مع الأسئلة، ومن جهة أخرى إعادة صياغةالسؤال بطريقة أقرب إلى فهم المبحوث، وا زالة بعض الغموض واللبس لدى المبحوث في فهم السؤال، وخاصة أن هناك عدداًمعتبراً من المبحوثين من مستواهم التعليمي لا يتعدى المرحلة الابتدائية.

وقد تم بناء الاستمارة وفقا للتساؤلات المطروحة في إشكالية البحث، واحتوت على ثلاث محاور، تضمنت 47 سؤالا.

---

[1] موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 184.

[2] المرجع نفسه، ص 204.

الفصل الخامس ـــــــ

VI- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

لقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية نذكر منها:

-**المتوسط الحسابي:** لحساب متوسط أعمار المبحوثين.

-**الجداول التكرارية البسيطة والمزدوجة:** والتي استخدمت في عرض خصائص العينة والعلاقة بين المتغيرات.

كا مربع : والذي استخدملمعرفة إذا كان هناك فروق إحصائية بين متغيرات الدراسةوفي هذه الدراسة أخذت القيم عند مستوى الدلالة 5%

إضافة إلى استخدام الحزمة الإحصائية spass

الفصل السادس

عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها ومناقشة النتائج

المحور الأول: بيانات خصائص العينة

المحور الثاني: التنشئة الأسرية ودورها في تحديد سلوك العامل

2-1 أساليب المعاملة الأسرية في تنشئة أبنائها

2-2 التنشئة الأسرية و دورها في غرس قيمة التعاون لدى العامل

2-3 الرقابة الأسرية ودورها في تقويم سلوك الانضباط لدى العامل

2-4 الثقافات الفرعية و تعزيز الولاء تجاه المؤسسة

المحور الثالث: الوسط التربوي ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل

3-1 أداء المعلم داخل القسم ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل

3-2 طرق التدريس ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل

3-3 الجو السائد داخل المدرسة ودوره في تقويم سلوك الانضباط لدى العامل

3-4 مكان المدرسة الابتدائية ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل

- **النتائج العامة**
- **التوصيات**

حسب منظور نظرية سوسيولوجيا المؤسسة، إن هذه الأخيرة تصبح هيئة للتنشئة الاجتماعية، أي مكان لغرس قيم ومعايير تعطي للعامل في نهاية المطاف شخصيته الفردية والاجتماعية، أي تنمي فيه روح الانتماء إلى المجموعة، كما يرى ذلك كلود دوبار C. Dubar في كتابه "التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية والمهنية" أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تشريب أو بناء لهوية معينة، والتي تعني تنمية روح الانتماء وبناء علاقة مع الآخرين في العمل.[1] أي أنها تعطي للعامل شخصية الأنا وشخصية الانتماء أو الشعور بالانتماء، لأن الهوية لا تعني فقط الانتماء بقدر ما تعني الشعور بالانتماء إلى الطرف الآخر، فالميزة الحاسمة التي تبين الانتماء إلى مجـــموعة حـــسب فليب بـرنو Ph. Bernoux [2] هو حصول الفرد أو العامل على المعرفة الحدسية للمجموعة التي تنتمي إليها Le Savoir Intutif de Groupe، وهذه المعرفة تعني أن العامل على عاتقه ماضي وحاضر والمشروع المستقبلي للمجموعة التي ينتمي إليها.

[1] Claud Dubar, **La sociolosation, construction des identités sociales et professionnelle**, Paris, ed collin, 1991, P 27

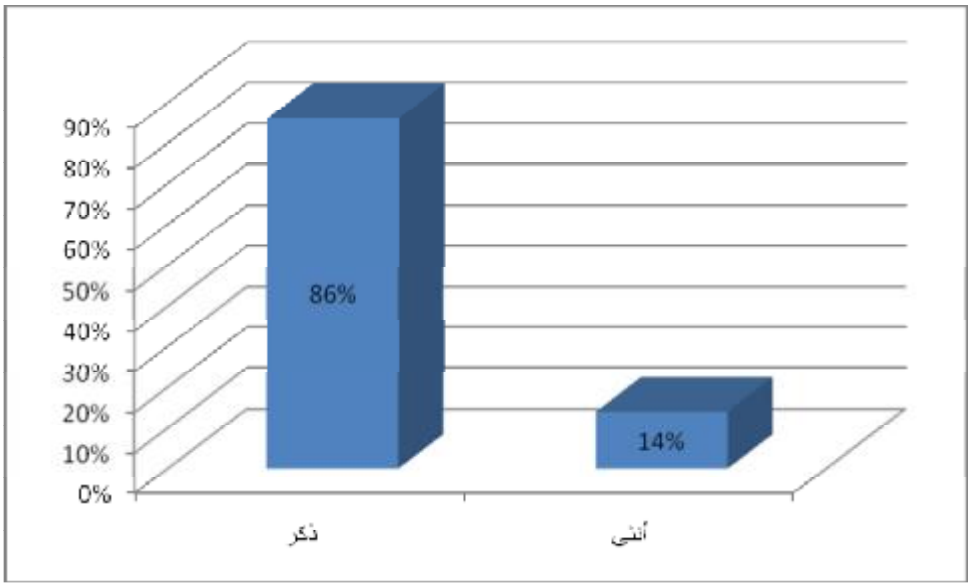
[2] مهدي بن عيسى، مرجع سابق، ص 276.

I-بيانات خصائص العينة:

الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	92	%86
أنثى	15	%14
المجموع	107	%100

الشكل رقم (10): أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



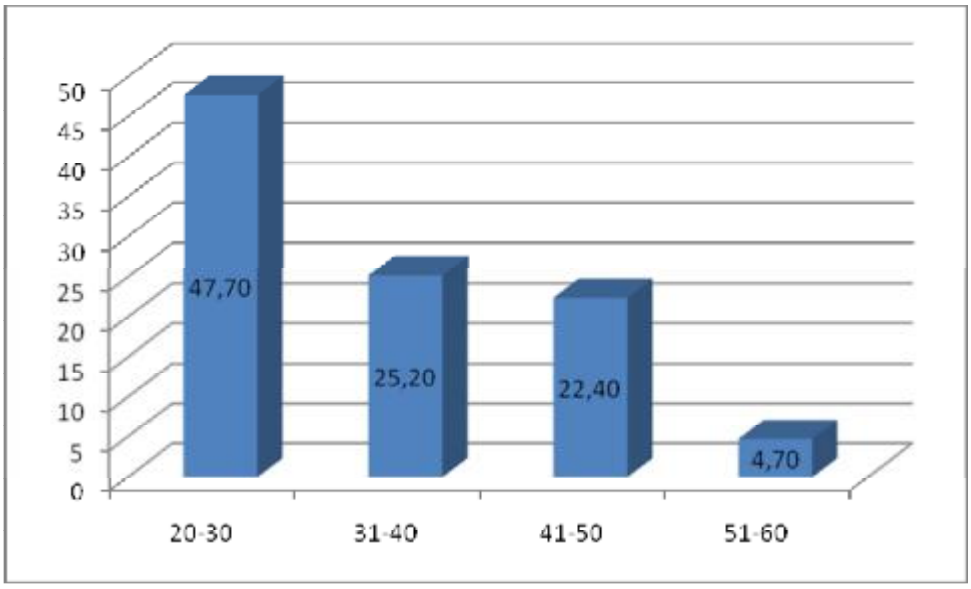
من خلال البيانات المحصل عليها من الدراسة الميدانية والمدونة في الجدول أعلاه، والتي تبين توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير الجنس نجد أن نسبة الذكور تقدر بـ86% من مجموع أفراد العينة مقابل 14% إناث، والتي تعتبر نسبة منخفضة مقارنة مع ميادين عمل أخرى، وهذا الارتفاع في نسبة تواجد الذكور في هذا الميدان طبيعي جداً ، بالنظر إلى طبيعة العمل في المجال الصناعي.

الجدول رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر.

الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
[30-20]	51	%47.7
[40-31]	27	%25.2
[50-41]	24	%22.4
[60-51]	5	%4.7
المجموع	107	%100

المتوسط الحسابي 33.67

الشكل رقم (11): أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر.



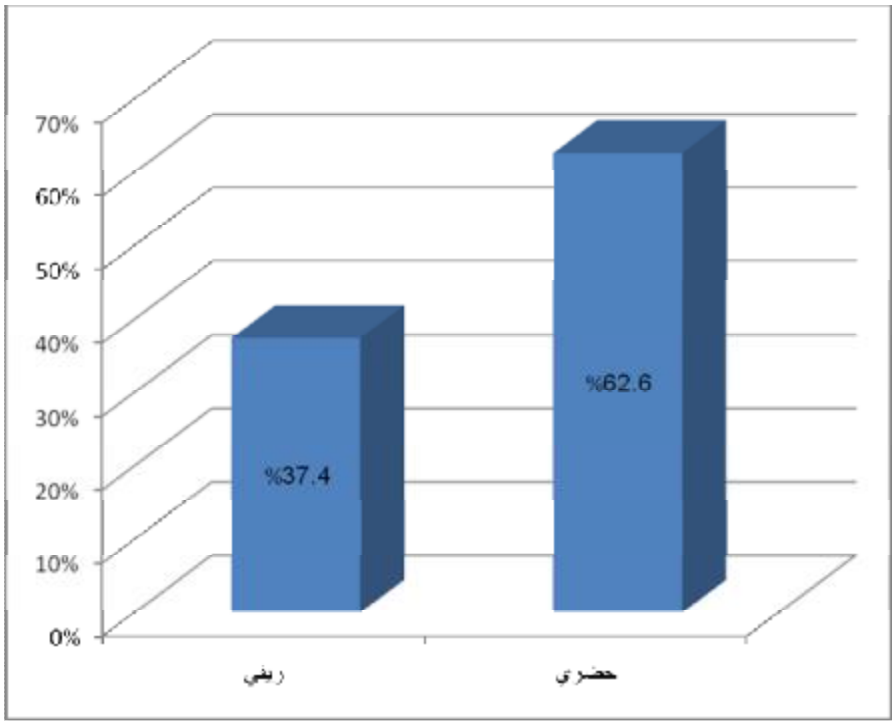
يبين الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب الفئات العمرية، حيث نجد أعلى نسبة 47.7% ضمن الفئة العمرية بين 20-30 سنة، تليها الفئة العمرية 31-40 سنة بنسبة 25.2%، ثم تليها الفئتان العمريتان 41-50 و51-60 بنسبتان هما على التوالي 22.4% و4.7%.

ما يمكن استخلاصه من خلال بيانات الجدول رقم (02)، أن اليد العاملة في المجال الصناعي ليست حكراً على فئة عمرية معينة، بل تستقطب مختلف الفئات العمرية. كما أن متوسط أعمار المبحوثين هو 33 سنة، مثلما تدل على ذلك المعطيات الإحصائية للمتوسط الحسابي الوارد أسفل الجدول.

الجدول رقم (03): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان التنشئة الأولية للمبحوث.

مكان التنشئة	التكرار	النسبة المئوية
ريفي	40	%37.4
حضري	67	%62.6
المجموع	107	%100

الشكل رقم (12): أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان التنشئة الأولية للمبحوث



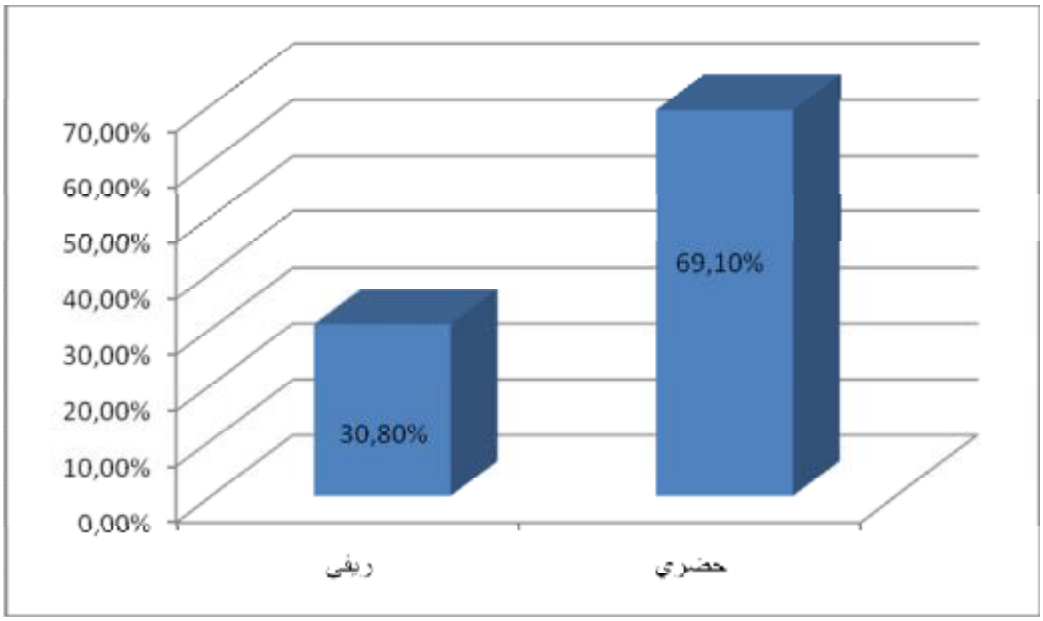
من خلال البيانات المحصل عليها من الدراسة الميدانية والمدونة في الجدول أعلاه، والتي تبين توزيع أفراد العينة حسب مكان تنشئتها الأولية، نجد نسبة 62.6% من مجموع مفردات عينة الدراسة مكان تنشئتها الأولية في الحضر، مقابل نسبة 37.4% كان مكان تنشئتها الأولية في الريف.

فمن خلال الجدول أعلاه يمكن أن نستخلص أن أغلبية المبحوثين من خلفية حضرية مثلما بينته النسب المئوية، وهذا مؤشر على أن هؤلاء المبحوثين يؤمنون بالعديد من القيم والمعايير الاجتماعية المتشابهة السائدة في المنطقة، كما أن لهاته الأخيرة (حضر، ريف) نفس العادات والتقاليد والاتجاهات السائدة في بيئتهم الاجتماعية التي يعيشون بها، والتي هي الأخرى تنظم علاقاتهم فيما بينهم.

الجدول رقم (04): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان المدرسة الابتدائية.

مكان المدرسة	التكرار	النسبة المئوية
ريفي	33	%30.8
حضري	74	%69.1
المجموع	107	%100

الشكل رقم (13): أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان المدرسة الابتدائية



نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن نسبة 69.25 من المبحوثين صرحت بأن مكان المدرسة الابتدائية كان في الحضر، مقابل 30.8% من مجموع مفردات عينة الدراسة كان مكان المدر سة الابتدائية بالريف.

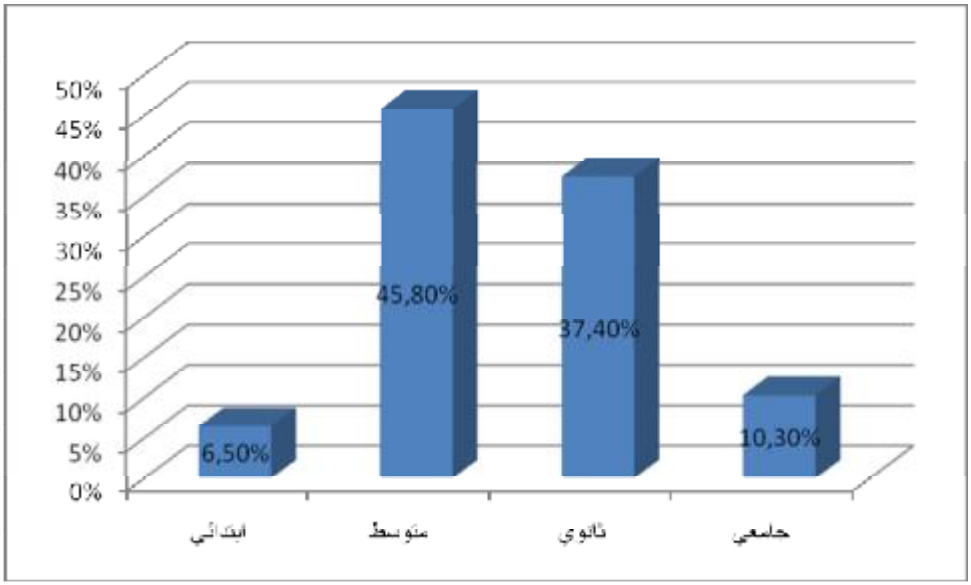
حيث مكن القول أن التعليم الابتدائي يعتبر الركيزة الأساسية في الخريطة التربوية والتي تعمل على نقل التراث الثقافي من الأجيال السابقة وتعليمه للأجيال اللاحقة، وذلك من خلال قيام المدرسة بتعريف التلاميذ بالمتطلبات والمستجدات الاجتماعية والثقافية ....

وهذا مؤشر على أن الطفل يتشرب من وسطه التربوي مختلف القيم، وذلك من خلال تفاعله مع مكونات هذا الوسط والمواقف التي يجد نفسه فيها طرفا لمجموعة من القيم التي تتجسد في سياقات الفرد السلوكية أو اللفظية.

الجدول رقم (05): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	7	%6.5
متوسط	49	%45.8
ثانوي	40	%37.4
جامعي	11	%10.3
المجموع	107	%100

الشكل رقم (14): أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

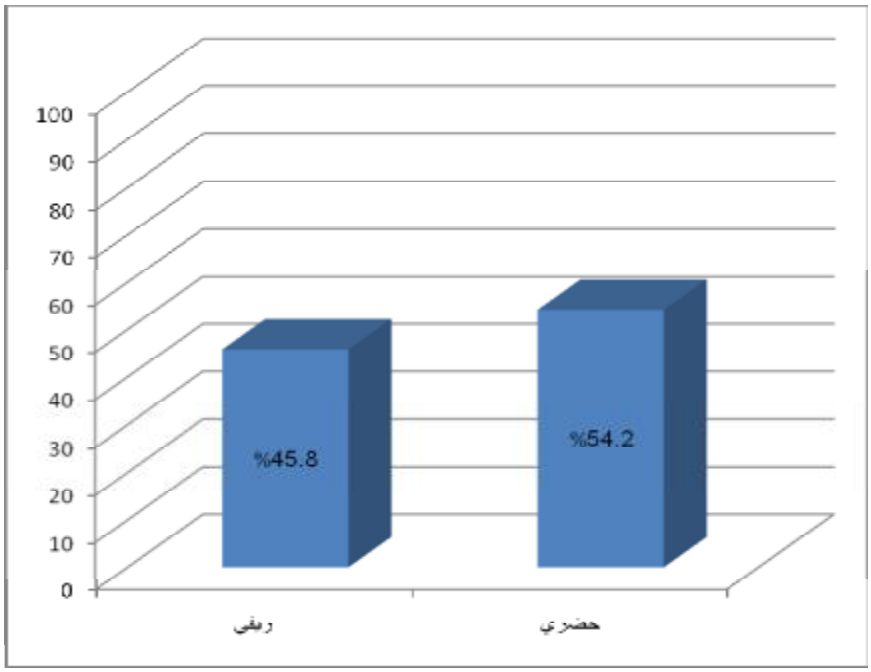


نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن ما يقارب نسبة 45.8% من أفراد العينة لها مستوى تعليمي متوسط، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلبية عمال المؤسسة الذين هم من فئة الشباب، قد التحقوا بمناصب عملهم في هذه المؤسسة عن طريق مؤسسات التكوين المهني، وذلك بعد إنهاء فترة التربص بالمؤسسة، في حين نجد نسبة 10.3% من المبحوثين ذات مستوى جامعي، ونرجه ذلك بأن طبيعة العمل في أقسام الإنتاج لا تتطلب مستوى دراسي عالي، كما هو الحال في أقسام أخرى تابعة للمؤسسة.

الجدول رقم (06): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان إقامة الوالدين

مكان إقامة الوالدين	التكرار	النسبة المئوية
ريفي	49	%45.8
حضري	58	%54.2
المجموع	107	%100

الشكل رقم (15): أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان إقامة الوالدين.



يوضح الجدول أعلاه توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير إقامة الوالدين، ونجد 54.2% من المبحوثين تصرح بمكان إقامة الوالدين في الحضر، في مقابل 45.85 صرحت بمكان إقامة الوالدين في الريف، ويعد هذا مؤشر على خلفية التنشئة الاجتماعية الأولية للمبحوث، حيث ينظر إلى دور الوالدين على أنه أمر حاسم ، ذلك أنهما أول من يسهم في تشكيل شخصية الطفل من خلال القيم والمعايير الاجتماعية التي يؤمنون بها.

الجدول رقم (07): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي للوالدين.

المستوى التعليمي	لا يقرأ ولا يكتب		ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	لتكر ار	النسبة
الأب	50	%46.7	22	%20.6	14	%13.1	14	%13.1	7	%6.5	107	%100
الأم	61	%57	15	%14	20	%18.7	8	%7.5	3	%2.8	107	%100

يبين الجدول أعلاه توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي للأبوين،تمثل أعلى نسبة في الجدول والمقدرة ب 46.7 % من فئة الآباء "لا تقرأ ولا تكتب" , تقابلها نسبة 75% من أمهات المبحوثين هي الأخرى "لا تقرا ولا تكتب" , في المقابل نجد 6.5% من الآباء مستواهم التعليمي جامعي و نسبة 2.8% من الأمهات من نفس المستوى، في حين جاءت نسبة 18% من الأمهات و13.1% من الآباء لها مستوى متوسط, وبنسبة 20.6%آباء و 14% أمهات مستوى تعليمي إبتدائي وبنسبة 13.1% من آباء المبحوثين و بنسبة 7.5% أمهات مستواها التعليمي ثانوي.

II- التنشئة الأسرية ودورها في تحديد سلوك العامل:

التنشئة الاجتماعية كعملية مستمرة لا تقتصر فقط على مرحلة عمرية، وإنما تمتد من الطفولة إلى الرشد، وصولا إلى الشيخوخة، ولهذا فهي عملية حساسة لا يمكن تجاوزها في أي مرحلة، لأن لكل مرحلة تنشئة خاصة تختلف في موضوعها وجوهرها عن سابقتها، ولا يكاد يخلو أي نظام اجتماعي صغيراً كان أم كبيراً أو أي مؤسسة رسمية أو غير رسمية من هذه العملية، ولكنها تختلف من واحدة إلى أخرى بأسلوبها وأهدافها، ومن أبرز مؤسسات التنشئة الاجتماعية القاعدية نجد الأسرة التي تعتبر البيئة الاجتماعية الأولى التي ينشأ فيها الفرد، وتبنى فيها الشخصية الاجتماعية، باعتبارها المجال الحيوي الأمثل للتنشئة الاجتماعية القاعدية والأساسية في إشباع مختلف حاجات الفرد المادية منها والمعنوية بطريقة تساير فيها المعايير الاجتماعية والقيم الدينية والأخلاقية، وذلك من خلال إتباع الوالدين مجموعة من الأساليب في تربية الأبناء.

وعليه فإن تحليلنا لهذه الفرضية جاء من خلال محاولة معرفة مختلف أساليب التنشئة الأسرية ودور الأسرة في تحديد سلوك العامل، ودرجة التأثير بين أفراد هاته الأخيرة، باعتبارها مجتمع مصغر له ميزاته وخصائصه، وقد اعتمدنا في ذلك على مجموعة من المتغيرات المستقلة كجنس المبحوث ومكان التنشئة الأولية، والأصل الجغرافي للمبحوث والذي كان له دوراًكبيراً في التناول نظراً لأهميته من خلال الواقع الملاحظ في مجتمعنا، وكذا مكان إقامة الوالدين وذلك لدورهما المتميز في عملية التنشئة الاجتماعية، وبدرجة أقل استعنا بمتغير المستوى التعليمي للأبوين، باعتباره إلى حد ما محور التأثير في المجال الأسري.

2-1- أساليب معاملة الأسرة في تنشئة أبنائها:

تؤثر الأسرة على نمو الطفل النفسي وتكوين شخصيته وتحديد ملامحها، كما تؤثر في نموه العقلي والجسمي والاجتماعي، وذلك عن طريق أساليب التنشئة الأسرية التي يتبعها الوالدين، فالذي صبح مسُلم ً ا به في الوقت الحاضر لدى علماء الصحة النفسي والباحثين في هذا المجال أن هذه الاتجاهات والأساليب الوالدية تترك آثاراًإما سلبً ا أو إيجاباً على شخصية الأبناء، والتي يعزى إليها مستوى الصحة النفسية الذي يمكن أن تكون عليه شخصيتهم كراشدين فيما بعد.

الجدول رقم (08): يبين طبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
احترام وتقدير	02	%1.9
خلافات بسيطة	29	%27.1
خلافات معقدة	76	%71
المجموع	107	%100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن نسبة 71% من مجموع مفردات العينة وهي تمثل الأغلبية، تقر بأن العلاقة بين أفراد الأسرة تتسم بالاحترام و التقدير مقابل نسبة 1.9% صرحت بوجود خلافات معقدة بين أفراد الأسرة، فمن الأشياء المسلم بها أن هناك علاقة وثيقة بين الاستقرار والتعاون الأسري أي أن البيئة الأسرية السليمة التي يعيشها الفرد تؤثر بدورها على شخصية الأبناء من حيث بناء الثقة في النفس وتكوين الطمو ح لدى أفرادها.

الجدول رقم (09): يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية وطبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة.

مكان التنشئة الأولية / طبيعة العلاقة	احترام وتقدير	خلافات بسيطة	خلافات معقدة	المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
ريفي	%2.5 / 1	%25 / 10	%72.5 / 29	%100 / 40	2	0.260	0.878	غير دال إحصائيا
حضري	%1.49 / 1	%28.35 / 19	%40.29 / 27	%100 / 67				
المجموع	%1.87 / 2	%27.02 / 29	%71.02 / 76	%100 / 107				

توضح بيانات الجدول رقم (09) أن أغلبية المبحوثين ذوي الأصول الريفية وبنسبة 72.5% من مجموع مفردات الدراسة تُقر بأن العلاقة بين أفراد أسرتها تتسم بالاحترام والتقدير مقابل نسبة 25% صرحت بوجود خلافات معقدة داخل الوسط العائلي، في حين نجد نسبة 40.92% من المبحوث ين ذوي الأصول الحضرية صرحت بوجود علاقة جيدة بين أفراد الأسرة تتسم هي الأخرى

بالاحترام والتقدير المتبادل بين أفرادها، في حين جاءت نسبة 28.35% و1.49% على التوالي لتشير إلى وجود خلافات بسيطة بين أفراد الأسرة الواحدة وخلافات معقدة.

فالأسرة من خلال دورها كأهم وسيط تسهم في تشكيل سلوك الأبناء لذا فإنه لا يمكن إنكار دور المناخ الاجتماعي الذي تعيش فيه الأسرة، سواءكان مجتمعاً محلياً أو ريفياً أو حضرياً ، وذلك لما يتسم به ببعض الصفات والخصائص والثقافات الفرعية التي تميزه عن سواه، والتي يكون لها بالغ الدور في تبني أساليب معينة في التنشئة الاجتماعية القاعدية والتي هي الأخرى تختلف من مكان لآخر باختلاف الثقافة الفرعية للمجتمع، إلى جانب المستوى التعليمي والثقافي للوالدين.

وما يلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات أفراد العينة على اختلاف مكان التنشئة الأولية (حضري - ريفي)، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مكان التنشئة الأولية للمبحوثين.

الجدول رقم (10): يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية وطريقة الوالد في تعامله مع أفراد الأسرة.

طريقة تعامل الوالد / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	متسامح	متسامح في بعض الأشياء	غير متسامح					
ريفي	%32.5 / 13	%55 / 22	%12.5 / 5	%100 / 40	2	2.442	0.295	غير دال إحصائيا
حضري	%38.8 / 26	%56.71 / 38	%4.47 / 3	%100 / 67				
المجموع	%36.44 / 39	%56.07 / 60	%7.47 / 8	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين مكان التنشئة الأولية للمبحوث وطريقة تعامل الوالد مع أفراد الأسرة، حيث يوضح الاتجاه العام للجدول رقم (10) أن نسبة 56.07% من مجموع المبحوثين صرحت بأن الوالد في تعامله معها كان متسامح في بعض الأشياء، ونسبة 55% لصالح المبحوثين ذوي الأصول الريفية و56.71% بالنسبة للمبحوثين ذوي الأصول الحضرية، مقابل نسبة 7.47%من مجموع عينة الدراسة صرحت بأن الوالد في تعامله مع أفراد الأسرة

كان غير متسامح، حيث جاءت نسبة 12.5% للمبحوثين الذين كانت لهم تنشئة أولية في الريف، مقابل 4.47% حضري تشير إلى أن طريقة تعامل الوالد مع أفراد الأسرة كانت تمثيل إلى القسوة، وفي هذا تشير دراسات علم النفس أن استخدام أسلوب القسوة في معاملة الطفل يترك آثاراً كبيرة على شخصيته، ومن هذه الآثار ما يؤدي إلى تكوين شخصية غير مستقلة، حيث يرى "أدلر" أن التدليل يحطم ثقتهم بأنفسهم ويشعرهم بالنقص في قدراتهم ويسلبهم استقلالهم واعتقادهم على ذاتهم، كما يعيق العقاب البدني مشاعر النقص لديهم، ويجعل النقد الزائد عن الحد نظرتهم السلبية نحو التعاون والعلاقات الاجتماعية مع الآخرين وفي مكان العمل، وتؤدي السخرية إلى شعورهم بالخوف.[1]

أما استخدام أسلوب المعاملة الوالدية المتسمة بالحب والتسامح والقبول التعاطف فإنها شروط مسؤولة عن توفير الطمأنينة والثقة، وهو ما يشجع الأبناء على المبادرة والإقدام بإثراء بيئتهم بالمعارف، ومساعدتهم على وضع أسس صالحة لتحمل المسؤولية.

وما يلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات المبحوثين، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مكان التنشئة الأولية للمبحوثين وطريقة الوالد في تعامله مع أفراد الأسرة.

[1] أنظر: عبد الرحمان العيسوي. **سيكولوجية التنشئة الاجتماعية**. القاهرة: دار الفكر العربي، 1985.

الجدول رقم (11): يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية وموقف الأسرة من التأخر في الرجوع إلى البيت.

موقف الأسرة من التأخر / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	عدم الاهتمام	التأخر والاستعداد للتوبيخ	إخبار الوالد بالتأخر					
ريفي	%20 / 8	%30 / 12	%50 / 20	%100 / 40	2	6.007	0.05	دالة إحصائيا
حضري	%5.97 / 4	%25.37 / 17	%68.65 / 46	%100 / 67				
المجموع	%11.21 / 12	%27.10 / 29	%61.68 / 66	%100 / 107				

من خلال البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه، والتي تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان التنشئة الأولية وموقف الأسرة من التأخر في الرجوع إلى البيت، وحسب الاتجاه العام للجدول، يظهر أن أغلبية المبحوثين تُقر بإخبار الوالد بسبب التأخر، حيث تمثل نسبة 50% لصالح المبحوثين الذين كانت لهم تنشئة أولية في الريف، و68.65% حضري، مقابل 20 من مجموع مفردات الدراسة ذات التنشئة الريفية صرحت بعدم اهتمام الأسرة بتأخرها في الرجوع إلى البيت، ويمكن الإشارة هنا إلى أن هذه الفئة تخص الذكور مقابل نسبة 5.97% من المبحوثين كانت لهم تنشئة أولية في الوسط الحضري، إذ يمكن إرجاع السبب في هذا الاختلاف والتفاوت في النسب المئوية بين الوسط الحضري والريفي إلى خوف الآباء على الأبناء من رفقاء السوء والتي عادة ما تكثر في الوسط الحضري.

في حين جاءت نسبة 30% و25.37% على التوالي صرحت بأنها تتأخر مع العلم أنها ستوبخ من طرف الوالد، وهي من أصول ريفية وحضرية على التوالي.

حيث يمكن تفسير هذه النتائج بأن الأسرة تستخدم آليات متعددة لتحقيق وظائفها في التنشئة الاجتماعية، وهذه الآليات تدور حول مفهوم التعلم الاجتماعي، الذي يعتبر الآلية المركزية للتنشئة الاجتماعية، في كل المجتمعات مهما اختلفت نظرياتها وأساليبها في التنشئة، ومن بين هذه الآليات الضبط، أي تنظيم سلوك الفرد بما يتوافق مع ثقافة المجتمع ومعاييره هذا من جهة، كما أن هذه

العملية تتيح للفرد اكتساب أنماط سلوكية وتعلم كيفية التعامل مع الغير والاندماج في جماعات أخرى، وهذا ما يدل على وجود مؤشرات تؤكد وجود الثقة بين أفراد الأسرة.

يلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول موقف الأسرة من التأخر في الرجوع من المدرسة، ويختلف حسب مكان التنشئة الأولية للمبحوثين.

الجدول رقم (12): يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية وموقف الأسرة من التأخر في الرجوع من المدرسة.

موقف الأسرة من التأخر / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	عدم الاهتمام	العتاب	طلب سبب التأخير					
ريفي	%10 / 4	%55 / 22	%35 / 14	%100 / 40	2	2.395	0.302	غير دالة إحصائيا
حضري	%2.98 / 2	%56.71 / 38	%40.29 / 27	%100 / 67				
المجموع	%5.6 / 6	%56.07 / 60	%38.31 / 41	%100 / 107				

ويضح الجدول أعلاه توزيع مفردات الدر اسة حسب مكان التنشئة الأولية وموقف الأسرة من التأخر في الرجوع من المدرسة، حيث توضح المعطيات الإحصائية أن نسبة 55% من المبحوثين ذوي التنشئة الريفية صرحت بأنها تتلقى العتاب من الأهل جراء تأخرها في العودة من المدرسة، مقابل 10% تصرح بعدم اهتمام الأهل بموعد الرجوع من المدرسة، و35% من أهالي المبحوثين تطلب سبب التأخر، في حين نجد نسبة 56.71% من المبحوث ين ذوي التنشئة الريفية هي الأخرى صرحت بأنها تتلقى عتاب الأهل في حالة التأخر في العودة من المدرسة، مقابل 2.98% صرحت بعدم اهتمام الأهل.

حيث يمكن التعليق على نسبتي 35% من المبحوثين ذوي التنشئة الريفية و40.29% ذوي التنشئة الحضرية التي صرحت بأن الأسرة تطلب سبب التأخر قبل التوبيخ والعتاب، وهذا يدل على وجود مؤشرات الثقة بين أفراد الأسرة وتدعيم النمط التربوي المبني على أساس الحوار والتفاهم وتحمل المسؤولية.

كما يلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات المبحوثين على اختلاف مكان التنشئة الأولية، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مكان التنشئة الأولية للمبحوثين (حضري - ريفي)

الجدول رقم (13): يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية ورد فعل الوالد عند ارتكاب سلوك غير مقبول

رد فعل الوالد / مكانالتنشئة الأولية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	عدم الاهتمام	الضرب والتوبيخ	النصح					
ريفي	%7.5 / 3	%32.5 / 13	%60 / 24	%100 / 40	2	4.591	0.101	غير دالة إحصائيا
حضري	%8.95 / 6	%14.92 / 10	%76.12 / 51	%100 / 67				
المجموع	%8.41 / 9	%21.49 / 23	%70.09 / 75	%100 / 107				

من خلال المعطيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية، والمدونة في الجدول أعلاه، والتي توضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب مكان التنشئة الأولية ورد فعل الوالد عند ارتكاب سلوك غير مرغوب فيه اجتماعيا، حيث نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن نسبة 70.09% من مجموع مفردات العينة صرحت بأن رد فعل الوالد عند ارتكاب سلوك غير سوي كان النصح والتوجيه للصواب، وذلك بتقويم السلوك السيئ إلى الحسن، حيث نجد نسبة 60% لدى المبحوثين ذي التنشئة الريفية و76.12% عند المبحوثين ذوي التنشئة الحضرية على التوالي، ذلك أن أسلوب النصح والتوجيه والإرشادي سهل عملية ارتقاء أخلاق حتى يكونوا أعضاء نافعين للمجتمع، لكن هذا لا يعني أنه تم الاستغناء عن أسلوب الضرب , ذلك أنه الأهل في حاجة إليه في بعض الأحيان, وهو ما تمثله نسبة 32.5% ريفي و14.92% حضري، ويمكن إرجاع ارتفاع النسبة لدى المبحوثين ذوي التنشئة الريفية إلى الخلفية الثقافية للوالدين "الضرب يربي"، في مقابل نسبة 8.41% تصرح بعدم اهتمام الوالدين بسلوك ابنه منها 7.5% ريفي و8.95% حضري، بنسبتين متقاربتين، وقد يكون السبب في إهمال الوالدين هو عدم قدرتهم على تعليم أطفالهم احترام السلطة وا ٍتباع القواعد الاجتماعية، أو بسبب

الطلاق أو موت أحدهما، وبالتالي لا يتزود الطفل بالعناية الكافية، كأن يترك وحيدا في المنزل أو يترك قذرا قبيح المظهر، أو لا يأخذ طعامه بانتظام أو لا يأخذه على الإطلاق، وقد يؤدي إهمال الطفل إلى أن يسعى دائما إلى إرضاء الآخرين لكي ينتبهوا إليه وقد ينظم إلى الجماعات غير المرغوبة، أو يلجأ إلى الانحراف وتحدي السلطة وعدم قبول اللوم على سلوكه.[1]

كما يلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات المبحوثين حول ردود فعل الوالد عند ارتكاب سلوك غير مقبول على اختلاف مكان التنشئة الأولية، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق في إجابات المبحوثين على إختلاف مكان تنشئتهم الأولية و رد فعل الوالد عند ارتكاب سلوك غير مرغوب فيه اجتماعيا.

الجدول رقم (14): يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان التنشئة الأولية واختيار الأصحاب

اختيار الأصحاب / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	من طرف الوالد	بحرية تامة					
ريفي	%15 / 6	%85 / 34	%15 / 6	2	4.736	0.030	دالة إحصائيا
حضري	%34.33 / 23	%65.67 / 44	%34.33 / 23				
المجموع	%27.10 / 29	%72.89 / 78	%27.10 / 29				

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه والتي توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان التنشئة الأولية وكيفية اختيار أصحاب الطفولة، فمن الاتجاه العام للجدول رقم (14) نلاحظ أن نسبة 72.89% من مجموع مفردات العينة تشير إلى أنها كانت تختار أصحاب الدراسة أو اللعب بحرية تامة منها 85% ريفي و65.67% حضري، مقابل 27.10% من مجموع مفردات الدراسة صرحت بأن اختيار أًصحاب الطفولة كان يتم تحديده من طرف أحد الوالدين منها 15% من المبحوثين ذوي التنشئة الريفية و34.33% حضري، كما يلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق في إجابات المبحوثين في اختيار أصحاب الطفولة حسب اختلاف مكان التنشئة الأولية للمبحوث.

[1] حمزة مختار باكر وآخرون. **أسس علم النفس الاجتماعي**. ط2، جدة: دار البيان العربي، 1982، ص 218.

إذ يمكن إرجاع سبب هذا الاختلاف في النسب المئوية إلى أن الوالدين في الوسط الحضري يخافون على الأبناء من الانضمام إلى الجماعات غير المرغوبة ورفقاء السوء، في حين تكون هذه الاحتمالات قليلة جداً في الوسط الريفي وذلك لتعارف وتقارب العائلات في الريف، وهذا ما يفسر الدور الكبير الذي تلعبه علاقات النسب والقرابة من حيث الولاء فإنه يتم التأكيد على الانسجام داخل الجماعة أكثر منه على المنافسة الفردية.

الجدول رقم (15): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس وكيفية اختيار أصحاب الطفولة

طريقة اختيار الأصحاب / الجنس	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	من طرف الوالد	بحرية تامة					
ذكر	%22.82 / 21	%77.17 / 71	%100 / 92	1	6.075	0.014	دالة إحصائيا
أنثى	%53.33 / 8	%46.66 / 7	%100 / 15				
المجموع	%27.10 / 29	%72.89 / 78	%100 / 107				

تبين البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين من جنس الذكور تختار أصحابها بحرية تامة مقابل نسبة 53.33% من جنس الإناث صرحت بأن اختيار أصحاب الطفولة كان يتم تحديده من طرف أحد الوالدين.

ويلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق في إجابات المبحوثين في كيفية اختيار أصحاب الطفولة على اختلاف الجنسين، فنجد أن هذه الحرية عند الذكور أكثر منها عند الإناث.

فمعاملة الأهل للبنت تختلف عن معاملة الذكر، حيث نجد أن أغلبية الأسر تحيط البنت بالحماية الزائدة، وفي هذا النوع من المعاملة يقوم الوالدان بالواجبات نيابة عن الأبناء، مع أنهم قادرون على القيام بها، ولا يعطونهم الفرصة في التصرف في كثير من الأمور كاختيار الملابس والأصحاب وا نفاق المصروف وقد يتداخل هذا النوع من المعاملة مع التسلط، وما يميز بينهما تقبل الأبناء لمواقف التدخل مع الآباء، فإذا كانوا غير راضين عنها فإن ذالك يعتبر تسلطا. [1]

[1] أنظر: إسماعيل محمد عماد الدين، **دليل مقياس الاتجاهات الوالدية**، بدون سنة نشر.

الجدول رقم (16): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس وطريقة المعاملة الوالدية

طريقة المعاملة الوالدية / الجنس	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	غير متسامح	متسامح في بعض الأشياء	متسامح					
ذكر	%8.7 / 8	%54.34 / 50	%36.95 / 34	%100 / 92	2	1.700	0.427	غير دالة إحصائيا
أنثى	%00 / 00	%66.66 / 10	%33.33 / 5	%100 / 15				
المجموع	%8.70 / 8	%56.07 / 60	%36.44 / 39	%100 / 107				

تبين معطيات الجدول أعلاه توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير جنس المبحوث وطريقة معاملة الوالد، حيث يوضح الاتجاه العام للجدول أن نسبة 56.07% من مجموع مفردات العينة صرحت بأن الوالد في تعامله معها كان غير متسامح في بعض الأشياء، منها نسبة 66.66% إناث و54.34% ذكور مقابل نسبة 8.70% ذكور صرحت بأن الوالد في تعامله معها كان غير متسامح، وأنه كان يستعمل معها أسلوب "القسوة" و"التسلط" في النسبة معدومة 00% بالنسبة للإناث.

نلاحظ أن هناك تقارب بين إجابات المبحوثين على اختلاف جنس المبحوث، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة بين جنس المبحوث وطريقة المعاملة الوالدية.

حيث يتعلم الابن طاعة الأب والاستجابة له ولمطالبه قبل الاستجابة للأم، في حين تطلب الأم الطاعة من البنت وتعطي ابنها الحرية الكاملة، كما لا يتردد الأبوان في ضرب البنت غير أنهما يحجمان عن القيام بالشيء نفسه تجاه الأبناء من الذكور، في مظهر من التسامح الملفت في غالب الأحيان، ويؤدي اختلاف أساليب ومضمون التربية الأسرية للبنت والولد أن يبدأ الولد في الإحساس بذكورته والبنت بأنوثتها، وتتمايز تبعا لذلك أنو اع السلوك الخاصة بكل منهما، فتنشأ الفتاة أكثر إذعانا واحتراما لإرادة الراشدين من الصبية،[1] وبدون جهد فإن الفتاة تتبنى التصرفات والقيم السائدة في المجتمع النسائي الجزائري، فيتعود الولد والبنت (الذكر والأنثى) أثناء عملية التنشئة الاجتماعية على

[1] محمد سعيد فرح. **البناء الاجتماعي والشخصية**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1998، ص 263.

قبول تلك المر اكز الموروثة على أنها ملائمة وصحيحة بالنسبة لهما، وعلى أداء الأدوار المرتبطة بها، وهذا ما سنوضحه في الجدول رقم (17) والجدول رقم (18).

الجدول رقم (17): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان إقامة الوالدين وطبيعة تعامل الوالد مع أفراد أسرته.

طبيعة تعامل الوالد مكان إقامة الوالدين	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	غير متسامح	متسامح في بعض الأشياء	متسامح					
ريفي	%21.42 / 6	%57.60 / 53	%35.86 / 33	%100 / 92	2	4.444	0.108	دالة إحصائيا
حضري	%00 / 00	%46.66 / 07	%53.33 / 08	%100 / 15				
المجموع	%5.60 / 6	%56.07 / 60	%38.31 / 41	%100 / 107				

توضح البيانات الإحصائية في الجدول أعلاه توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير إقامة الوالدين وطريقة تعاملهم مع الأبناء، حيث يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 56.07% صرحت بأن الأهل في تعاملهم معها كانوا متسامحين في بعض الأشياء منهم 59.18% من المبحوثين ذوي الأصول الريفية، و53.44% ذوي أصول حضرية، في حين جاءت نسبة 28.57% و43.10% على التوالي لتعبر عن نسبة المبحوثين ذوي الأصول الريفية والحضرية تصرح بأن الوالدين في تعاملهما معها كانا متسامحين لدرجة كبيرة مقابل نسبة 6% لصالح المبحوثين ذوي الأصول الريفية و3.44% حضرية أن الأهل كانوا غير متسامحين معهم، وهذا مؤشر على أن هؤلاء المبحوثين يؤمنون بالعديد من القيم والمعايير الاجتماعية المتشابهة السائدة في المنطقة، كما لهم نفس العادات والتقاليد والاتجاهات السائدة في بيئتهم الاجتماعية التي يعيشون بها، حيث تعلم الأسرة للأبناء قواعد السلوك الواجب عند التعامل مع الآخرين، وخاصة الكبار منهم سواء داخل الأسرة أو خارجها، وينشأ عن ذلك أن يتعلم الصغير إبداء الكثير من الاحترام والاعتبار لرب العائلة ومثله كذلك لأسلافه في الخط الأبوي، ويتعلم أيضا البقاء بعيدا عن أبيه ومراعاة هذا النظام طيلة كامل حياته، فأبدا لن

يتكلم ولن يدخن في حضوره، "وكإبن في إطار الأسرة الجزائرية عليه أيضا، ألا يفعل أي شيء ضد رأي و إرادة أبيه، فقد تعلم الصغير بأسلوب ما داخل الأسرة ألا يرفع صوته على من هم أكبر منه سنا وأولهم أباه، كقاعدة أخلاقية أخرى في التعامل مع الأكبر سنا.

ويلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق إحصائية بين إجابات المبحوثين على اختلاف مكان إقامة الوالدين وطبيعة تعامل الوالد مع أفراد أسرته.

وحول هذه النقطة أوضح "دود P. C. Dodd" أن المجتمعات العربية تمنح الأخلاقيات العائلية أو الشرف العائلي، أهمية فائقة ويدخل في إطار هذه الأخلاقيات عدداً كبيراً من الأنماط السلوكية والمعرفية، مثل ارتفاع صوت المتحدث والظهور أمام الناس، وهذه أخلاقيات لا تتصل بالنساء أو الأطفال فقط وا ٍنما تتعلق بالرجال أيضا".[1]

[1] العقبي الأزهر، **القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعامل**، رسالة دكتوراه في علوم الاجتماع التنمية، غير منشورة، جامعة قسنطينة، 2009/2008، ص 118.

الجدول رقم (18): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب وردة فعله عند ارتكاب سلوك غير مرغوب فيه.

رد فعل الوالد المستوى التعليمي للأب	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	عدم الاهتمام	الضرب	النصح					
لا يقرأ ولا يكتب	%6 / 3	%22 / 11	%72 / 36	%100 / 50	8	16.997	0.030	دالة إحصائيا
ابتدائي	%4.54 / 01	%27.27 / 06	%68.18 / 15	%100 / 22				
متوسط	%35.71 / 5	%14.28 / 2	%50 / 7	%100 / 14				
ثانوي	%00 / 00	%14.42 / 01	%78.58 / 11	%100 / 14				
جامعي	%00 / 00	%14.28 / 01	%85.71 / 6	%100 / 14				
المجموع	%8.41 / 9	%21.49 / 23	%70.09 / 75	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للأرقام الموضحة في الجدول أعلاه، والتي توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي للأب ورد فعله عن ارتكاب الأبناء أي سلوك غير سوي، حيث تظهر من الاتجاه العام للجدول أن أغلبية المبحوثين وباختلاف مستويات أبائهم التعليمية وبنسبة 70.09% صرحت بأنها تتلقى النصح والتوجيه من الوالد أولا وقبل كل شيء عند ارتكاب سلوك غير سوي، وهو أفضل وأحسن أساليب التربية والتنشئة الأسرية، حيث يتعلم الولد من أبيه أو باقي أفراد الأسرة الصواب من الخطأ، كما يساعده هذا الأسلوب في توضيح السلوك الخاطئ وكيفية تجنبه، حيث سجلت أعلى نسبة لدى فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن الأب "لا يقرأ ولا يكتب" بـ72% تليها 85.71% فئة المستوى الجامعي ثم الآباء ذوي المستوى الثانوي بـ78.57%، وأخيرا نسبة 68.17% ابتدائي و50% مستوى متوسط.

ويلاحظ من خلال قيمة (كا2) أنه توجد فروق إحصائية بين إجابات المبحوثين حسب المستوى التعليمي للأب وردة فعله عند ارتكاب سلوك غير مرغوب فيه.

ما يمكن قوله في الأخير هو أن الأسرة تؤثر على نمو الطفل وتكوين شخصيته وتحديد ملامحها، كما تؤثر على نموه العقلي والجسمي والاجتماعي، وذلك عن طريق أساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية، حيث تتباين هذه الأساليب من حيث نوعها وآثارها في تنشئة الأبناء، فالميل إلى الأساليب السلبية في المعاملة قد يؤدي بالأبناء إلى كثرة المطالب، وانعدام الثقة بالنفس والاعتماد الشديد على الآخرين، كما تؤكد نتائج الدراسات التي أجريت في هذا الموضوع أن أساليب التنشئة الأسرية لا تخضع لنمط واحد بل تختلف من أسرة لأخرى، ومن مجتمع لآخر، وهي تتأثر بالمتغيرات التي تطرأ على المجتمع على الصعيد الثقافي والاقتصادي والاجتماعي، وعليه تتحدد أوضاع النشء مستقبل حياتهم كراشدين، من خلال مراحلهم العمرية بهذه الأساليب، حيث يتم تشكيل شخصياتهم وصقلها، هذا يعني أن السلوك الذي يكون عليه الفرد هو محصلة لنوعية أساليب التنشئة الاجتماعية التي تمارس عليهم.

2-2-التنشئة الأسرية ودورها في غرس قيمة التعاون لدى العامل بالمؤسسة:

عند فحص الهيكل التنظيمي لأي تنظيم صناعي توضح الدراسة وجود أشكال محددة من البناء ونماذج معينة من الجماعات، وقد ارتبط بكل منها وظيفة واسم معين يدل على طبيعة نشاطاتها مثل إدارة المستخدمين وا إدارة الإنتاج وهكذا، هذا التقسيم الذي يشير إلى عملية توزيع المهام والواجبات التي يتطلبها العمل الصناعي إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء التي ينفذ كل منها بواسطة عامل معين أو بواسطة مجموعة من العمال.[1]

حسب فيليب برنو Ph. Bernoux أن دوام العلاقة في المنظمة والتبادلات Réciprocité وكذا الرقابة الودية لا يمكن تأسيسها فقط على الحساب العقلاني، بل يجب إضافة عامل آخر يحقق لهذه العلاقة استمراريتها وهو عامل الثقة La Condiance.[2] لكن مفهوم الثقة ليس بالمعنى السيكولوجي للكلمة، لكن بالمعنى السوسيولوجي الذي ي قصد به أن كل طرف من أطراف العلاقة لا يكون له أدنى شك بأن الطرف الآخر ستصرف وفق ضوابط العلاقة التبادلية أو التعاونية التي

---

[1] عبد الباقي زيدان. **علم الاجتماع المهني**. القاهرة: دار الفكر العربي، 1976، ص 07.

[2] بن عيسى محمد المهدي، مرجع سابق، ص 274.

تحكمهم، فمثلا أن عملية التعاون بين شخصين داخل المؤسسة لا يمكن لها أن تتم إلا إذا كان الطرف الأول على ثقة تامة بأن الطرف الثاني سيفي بالتزامه اتجاهه عندما يحتاج إليه.

الجدول رقم (19): يبين أسس التعاون بين العمال حسب موطن النشأة.

أساس التعاون / موطن النشأة	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	القرابة	الإقامة	نفس المصلحة					
ريفي	%0 / 0	%25 / 10	%75 / 30	%100 / 40	2	3.986	0.136	غير دالة إحصائيا
حضري	%8.95 / 6	%19.40 / 13	%71.64 / 48	%100 / 67				
المجموع	%5.60 / 6	%21.49 / 23	%72.89 / 78	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية المبينة في الجدول أعلاه والتي تبين توزيع العمال حسب موطن النشأة وأسس التعاون والتضامن فيما بينهم، حيث نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 72.98% من الإجابات أن الأساس الذي يقوم عليه التعاون فيما بين العمال هو الانتماء إلى نفس المصلحة، حيث جاءت نسبة 75% من المبحوثين ذوي الأصول الريفية و71.64% من المبحوث ين لهم منشأ حضري.

أما بالنسبة للأساس الثاني "القرابة" فقد جاءت نسبة 25% من إجابات المبحوثين من كان لهم منشأ ريفي في الصغر، تستند في علاقاتها في العمل والتعاون على أساس الإقامة والموقع الجغرافي، في حين جاءت نسبة 8.95% من إجابات المبحوثين الذين كان لهم منشأ حضري في الصغر، أن أساس التعاون فيما بينهم داخل المؤسسة هو "القرابة".

نلاحظ أن هناك تقارب بين إجابات المبحوثين على اختلاف موطن النشأة (حضري، ريفي) وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة بين أساس تعاون العمال فيما بينهم ومتغير موطن النشأة.

ما يمكن قوله من خلال قراءة الأرقام المبينة في الجدول أعلاه، ومما لا شك فيه أن الأفراد في نفس المصلحة أو القسم أكثر ميلا للتعاون والتضامن فيما بينهم من أولئك العمال المشتتين بين أماكن ووظائف متباعدة سواء في المكان أو التخصص، فما يلاحظ على هؤلاء العمال أنهم أقل تماسكا وتضامنا وهذا ما لاحظناه أثناء العمل الميداني، ويمكن إرجاع هذه السلوكات إلى جهل بعض العمال بمشاكل وطرق بعضهم البعض في العمل.

ومما نستخلصه مما سبق، أن العمل في نفس المصلحة بالنسبة لعينة البحث، له طابع نفعي ذلك أن العامل لا يرتبط ار تباطا وثيقا بزملائه في العمل، وعلاقاته الاجتماعية تكون منعدمة تماما في المصنع أثناء العمل، فالروح السائدة في العمل ليست روحا اجتماعية ولكنها روح مادية تقوم على أساس المادة".[1]

الجدول رقم (20): يبين أسس التعاون بين العمال حسب المستوى التعليمي

أسس التعاون \المستوى التعليمي	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	القرابة	الإقامة	نفس المصلحة					
ابتدائي	%00 / 00	%14.28 / 01	%85.71 / 06	%100 / 07	6	1.891	0.929	غير دالة إحصائيا
متوسط	%6.12 / 03	%22.45 / 11	%71.42 / 35	%100 / 49				
ثانوي	%7.5 / 3	%22.5 / 9	%70 / 28	%100 / 40				
جامعي	%00 / 00	%18.18 / 2	%81.81 / 9	%100 / 11				
المجموع	%5.61 / 6	%21.49 / 23	%72.89 / 78	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية للجدول أعلاه والذي يوضح الأساس الذي يقوم عليه التعاون بين العمال داخل المؤسسة حسب المستوى التعليمي للمبحوث، حيث نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن الأساس الأول الذي يقوم عليه التعاون بين عمال المؤسسة هو الانتماء إلى

[1] فاروق محمد العدلي. **علم الاجتماع الصناعي**. ط2، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1976، ص 146.

نفس المصلحة، وبنسبة 72.89%، حيث أن أغلب من يستندون على هذا الأساس لديهم مستوى تعليمي ابتدائي بنسبة 85.71% تليها من حيث الاعتماد على نفس الأساس، المبحوثين ذوو المستوى التعليمي الجامعي بنسبة 81.81% وبنسبة 71.42% ذوو مستوى تعليمي متوسط وأخيرا بنسبة 70% من المبحوث ين ذوو مستوى تعليمي ثانوي.

أما الأساس الثاني "الإقامة" فيلاحظ أن أغلب من يستندون على هذا الأساس هم المبحوثون ذوو المستوى التعليمي المتوسط والثانوي مثلما تعكسه النسب المئوية بنسبتين متقاربتين هما على التوالي: 22.45% و22.5% وأخيرا بنسبة 18.18% من إجابات المبحوثين ذوو المستوى التعليمي الجامعي.

أما فيما يخص الأساس الثالث "القرابة" فقد سجلت أغلب الإجابات لدى المبحوثين ذوو المستوى التعليمي الثانوي بنسبة 7.5% في حين انعدمت الإجابات لدى المبحوثين ذوو المستوى التعليمي الابتدائي.

ويلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات المبحوثين على اختلاف المستوى التعليمي للمبحوث وأساس التعاون بين العمال، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة بين المستوى التعليمي للمبحوث وأساس التعاون بين العمال في المؤسسة.

فمن خلال التحليل الإحصائي للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين يستندون في تعاونهم مع بعضهم البعض على أساس الانتماء إلى نفس المصلحة، مثلما تؤكده النسب المئوية الواردة في الجدول أعلاه، هذا باستثناء بعض الحالات التي لا تخضع للقواعد الموضوعية في العلاقات المهنية.

وعليه يمكن القول أن المستوى التعليمي له دور واضح على نوع الأسس التي يعتمد عليها العمال في تعاونهم فيما بينهم داخل المؤسسة حيث يمثل اتحاد الأفراد وانسجامهم داخل العمل مصدر قوة، فالتعاون هو عبارة عن تفاعل الفرد مع زملائه ومشاركته لهم من أجل القيام بنشاط أو عمل مشترك موجه نحو تحقيق هدف مشترك، ويساعد الالتزام بهذه القيم على إنجاز النشاطات والمهام المراد إنجازها بكفاءة وسرعة، حيث تتغلب على الصعوبات المصاحبة لأداء الفرد.

الجدول رقم (21): يبين أسس التعاون بين العمال حسب مكان إقامة الوالدين

أساس التعاون / مكان إقامة الوالدين	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	القرابة	الإقامة	نفس المصلحة					
ريفي	%00 / 00	%30.61 / 15	%69.38 / 34	%100 / 49	2	8.717	0.013	دالة إحصائيا
حضري	%10.34 / 06	%13.79	%75.44 / 44	%100 / 58				
المجموع	%5.61 / 6	%21.49 / 23	%72.89 / 78	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان إقامة الوالدين وأساس التعاون بين العمال، حيث بين الاتجاه العام للجدول رقم (21) أن أغلبية إجابات المبحوثين وبنسبة 72.89% أن الأساس الذي يقوم عليه تعاون العمال وتضامنهم داخل المصنع هو الانتماء إلى نفس المصلحة، منها نسبة 69.38% مكان إقامة والديهما في الريف، ونسبة 75.86% حضري، مقابل 30.61% من إجابات المبحوث ين صرحت بأن الأساس الذي يقوم عليه التعاون في العمل هو الانتماء إلى نفس مكان الإقامة، أي تربطهم به علاقة جيرة، أو من نفس القرية أو المنطقة السكنية.

أما بالنسبة للأساس الثالث "القرابة" فقد سجلت نسبة 10.34% لدى المبحوثين أصل مكان إقامة والديهم في المنطقة الحضرية في حين انعدمت الإجابة لدى المبحوثين ذوي الأصول الريفية.

يلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق إحصائية بين إجابات المبحوثين على اختلاف مكان إقامة الوالدين (ريفي، حضري) وأساس التعاون بين العمال في المؤسسة, أي أن لمكان إقامة الوالدين (ريفي، حضري) دور في تحديد أساس التعاون بين العمال في المؤسسة.

ويمكن تفسير هذه القراءة الأخيرة للنسب، أنه بحكم تواجد المصنع في المنطقة الحضرية فإنه يوجد احتمال كبير بأن يكون للعامل من الأصول الحضرية أقرباء يعملون في نفس المصنع على عكس العمال ذوي الأصول الريفية فالاحتمال هنا ضعيف, وذلك حسب النسب المئوية المبينة في الجدول أعلاه.

ففي دراسة لعلي الكنز[1] ذكر أن العامل الجزائري في كثير من الأحيان يفضل التعامل مع الأقارب والأفراد من أبناء قريته بدلا من التعامل مع أصدقاء العمل.

وما يلاحظ في كثير من الدراسات حول دراسة المصنع والتنظيم في الجزائر، أنها في كثير من الأحيان لا تتبنى أساس الانتماء المهني، الذي تنظمه الحياة العملية داخل التنظيم الصناعي بقدر ما تبنى علاقات العمل والتعاون على أساس الانتماء الجهوي أو العائلي أو القر ابي بوجه عام، وهذا ما قدنا لدراسة هذا الموضوع لمعرفة الدور الذي تلعبه التنشئة القاعدية الأولية في تحديد سلوك العامل داخل المؤسسة.

وهذا يقودنا للحديث عن الجماعة المهنية (جماعة العمل)، وخصائص المجتمع المحلي، حيث تمثل القيم والمعايير قوة ضابطة في المجتمع، وفي نفس الوقت تعبر عن وعي الجماعة، فمعايير الجماعة تعمل على ضبط سلوك الأفراد ليس فقط داخل نطاق العمل، وا ٍنما أيضا خارج إطار العمل، وتمتد مؤثراتها إلى كل مظاهر الحياة الاجتماعية، وفي هذا الصدد يرى "جود Goode" أن المجتمع المهني يتميز بمجموعة من الخصائص وهي: [2]

-سيطرة علاقات الوجه للوجه، حيث يرتبط كل أفراد المجتمع المهني بروابط شخصية مباشرة.

- إحلال الكل محل الجزء بهدف استمرار الحياة المهنية في حالة ترك البعض للمجتمع.

- مشاركة أفراد المجتمع المحلي لمجموعة من القيم الشائعة فيما بينهم.

- وضوح الدور الذي يقوم به الفرد لكل أفراد الجماعة المباشرة.

- سيطرة ضوابط الجماعة على أفرادها.

-وضوح حدود المجتمع المحلين وهذه الحدود ليست فيزيقية أو جغرافية وا ٍنما هي حدود اجتماعية.

- خضوع أفراد المجتمع لعملية التنشئة المهنية والتدريب المهني من جيل إلى جيل.

---

[1] Ali Elkenz, études sur l'Algérie et le monde Arabe, au fil de la Crise, 4ème édition Bouchéne, Alger, 1989.

[2] كمال عبد الحميد الزيات. **العمل وعلم الاجتماع المهني**. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2001، ص 151.

الجدول رقم (22): يبين أسس التعاون بين العمال حسب السن.

أساس التعاون / العمر	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	القرابة	الإقامة	نفس المصلحة					
30-20	%9.80 / 05	%23.53 / 12	%66.66 / 34	%100 / 51	6	4.146	0.657	غير دالة إحصائيا
40-31	%3.70 / 01	%18.52 / 05	%77.78 / 21	%100 / 27				
50-41	%00 / 00	%20.83 / 05	%17.76 / 19	%100 / 24				
60-51	%00 / 00	%20 / 01	%80 / 04	%100 / 05				
المجموع	%5.61 / 6	%21.49 / 23	%72.89 / 78	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية المبينة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين المنتمين إلى الفئة العمرية الأكبر سنا [51-60] يستندون في تعاونهم مع غيرهم من العمال على أساس الانتماء إلى نفس المصلحة، أكثر من غيرهم بنسبة 80% تليها الفئة العمرية [31-40] بنسبة 77.78%، في حين سجلت نسبة 66.66% لدى الفئة العمرية [20-30] يقوم أساس التعاون بينها وبين زملائها في العمل على الانتماء إلى نفس المصلحة.

في مقابل نسبة 20.83% لدى الفئة العمرية [41-50] تستند في تعاونها مع زملائها في العمل على أساس الانتماء إلى نفس مكان الإقامة أو المنطقة الجغرافية وبنسبة مقاربة بـ20% لدى الفئة العمرية [51-60]، في حين سجلت أعلى نسبة لدى الفئة العمرية الشابة [20-30] بنسبة 23.53% تستند في تعاونها مع جماعة العمل على الانتماء إلى نفس مكان الإقامة ومنها نسبة 9.8% تستند في تعاونها على القرابة وصلة الدم.

يلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات المبحوثين على اختلاف أعمارهم وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية بين إجابات عينة الدراسة بين عمر المبحوث وأساس تعاون العمال فيما بينهم في المؤسسة.

الجدول رقم (23): يبين توزيع أفراد العينة حسب موطن النشأة وتفضيل جنس رئيس العمل

تفضيل جنس رئيس العمل / موطن النشأة	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	رجل	امرأة	لا يهم					
ريفي	%87.5 / 35	%2.5 / 01	%10 / 04	%100 / 40	4	7.298	0.121	غير دالة إحصائيا
حضري	%80.43 / 54	%13.43 / 09	%5.97 / 04	%100 / 67				
المجموع	%83.18 / 89	%9.34 / 10	%7.47 / 08	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين الأصل الجغرافي وتفضيل جنس رئيس العمل فإن نسبة 87.5%من مجموع أفراد عينة البحث، لهم أصول جغرافية ومنشأ ريفي وبنسبة 80.43% من مجموع المبحوثين لهم منشأ في الوسط الحضري، وهم على سواء يفضلون أن يكون رئيس العمل أو المشرف عليهم رجل، وعند السؤال عن السبب فقد جاءت معظم الإجابات حول ضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية.

يلاحظ أن هناك تقارب واضح في إجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف موطن النشأة، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية في إجابات المبحوثين بين موطن النشأة وتفضيل جنس رئيس العمل.

فإضافة إلى كون المصنع يقع في منطقة محلية، وذلك يعني وجود حواجز اجتماعية تمنع في بعض المواقف التواصل المباشر والدائم بين الرجل والمرأة، ضف إلى ذلك طبيعة العمل داخل المصنع "مصنع النسيج" قاسية نوعا ما عن المرأة، فالعمل الصناعي هو في الغالب ميدان خاص بالرجال، كما يمكن القول أن هذه النسب المئوية تعبر عن طبيعة المجتمع الجزائري فهو مجتمع ذكوري، ضف إلى ذلك النظرة الدونية للمرأة في مجال العمل الصناعي والتي تزال عالقة في أذهان الكثير.

الجدول رقم (24): يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي وتفضيل جنس رئيس العمل

تفضيل جنس رئيس العمل / المستوى التعليمي	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	رجل	امرأة	لا يهم					
ابتدائي	%100 / 7	%00 / 00	%00 / 00	%100 / 07	6	10.729	0.097	دالة إحصائيا
متوسط	%87.75 / 43	%6.12 / 03	%6.12 / 03	%100 / 49				
ثانوي	%82.5 / 33	%12.5 / 05	%5 / 02	%100 / 40				
جامعي	%54.54 / 06	%18.18 / 2	%27.27 / 03	%100 / 11				
المجموع	%83.18 / 89	%9.34 / 10	%7.47 / 08	%100 / 107				

تظهر نتائج الجدول رقم (24) أن جميع المبحوث ين الذين لهم مستوى تعليمي ابتدائي يفضلون أن يكون رئيسهم في العمل رجل، في حين بلغت نسبة 87.75% من المبحوثين لديهم مستوى تعليمي متوسط تفضل رئيسها في العمل رجل مقابل نسبة 6.12 %تفضل أن يكون رئيسها في العمل امرأة.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لديهم مستوى تعليمي ثانوي فقد بلغت نسبة 82.5% من المبحثين تفضل رئيسها رجل، مقابل 12.5% تفضل أن يكون رئيس العمل امرأة، ونسبة 5% صرحت بأنه لا يهم حيث المشرف أو رئيس العمل المهم هو السير الحسن للعملية الإنتاجية.

في حين جاءت نسبة 54.54% من مجموع المبحوثين الذين لهم مستوى جامعي تفضل رئيس العمل رجل مقابل 9.34% تفضل أن يكون الرئيس أو المشرف المباشر امرأة، ونسبة 27.27% صرحت بأنه لا يهم حين المشرف بقدر ما يهم السير الحسن للعملية الإنتاجية.

يلاحظ من خلال قيمة (كا²) أنه توجد فروق إحصائية بين المتغيرين، وهذا يعني للمستوى التعليمي للمبحوث دور في تفضيل جنس رئيس العمل .

فمن خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (23) والجدول رقم (24) يمكن أن نلمس مظهر من مظاهر النسيج الاجتماعي للمجتمع الجزائري والذي يتميز بطابعه الذكوري، كغيره من المجتمعات العربية، والممزوج بالنظر ةالدونية لعمل المرأة في المجال الصناعي، والتي لا زالت عالقة في الأذهان، وهذا ما تعبر عنه النسب المئوية في الجدول رقم (24)، مما يعكس بقاء رواسب التمييز بين الجنسين "حتى بين المبحوثين ذوو المستوى التعليمي العالي"، وذلك يعود لتأثر الشخص بالقيم السائدة داخل مجتمعه المحلي.

ففي وقت اقتحمت فيه المرأة جميع المجالات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية وحققت نجاحات وا ٍنجازات مشهود لها بذلك فيها، لا تزال هذه النظرة الدونية لعمل المرأة تعشعش في أذهان الكثيرين، حتى وا ٍن كانت الأغلبية لا تصرح بذلك.

كما أن هذه النسب المئوية الجدول (23) والجدول (24) تطرح تساؤلات كثيرة حول مصير العلاقات الإنتاجية، وعلاقات العمل في حال كان رئيس العمل امرأة –في مجال العمل الصناعي- خصوصا إذا نظرنا إلى نسبة النجاح في شهادة الباكالوريا، والتي تحتل فيها الإناث نسبة كبيرة، ناهيك عن مؤسسات التكوين المهني التي أصبحت تستقبل أعدادا كبيرة من الإناث تفوق عدد الذكور في بعض التخصصات.

مقابل نسبة 2.5% من المبحوث ين لهم تنشئة ريفية و13.43% من أصول حضرية، تفضل أن يكون رئيسها في العمل امرأة، ومن خلال قراءة الجدول (24) نجد نسبة 18.18% من المبحوثين ذوو مستوى تعليمي جامعي و12.5% ذوو مستوى تعليمي ثانوي و6.12% متوسط تفضل بأن يكون رئيسها في العمل امرأة، وعند السؤال عن السبب كانت أغلب الإجابات لأنها "حنونة" و"متفهمة"، كما وجد في بعض إجابات بعض العمال من يعانون من تعسف رئيسهم في العمل.

فكما يلاحظ من خلال إجابات المبحوثين عن السؤال المفتوح لماذا؟، أن إجاباتهم لم تكن مبنية عن قناعة وثقة في قدرة المرأة على عملية التسيير الحسن للمصنع والعملية الإنتاجية ككل، بقدر ما هي مبنية على صفاتها العاطفية. في حين جاءت نسبة 10% من أفراد العينة لها تنشئة أولية ريفية و5.97% حضرية.

وفي قراءة إحصائية للجدول رقم (24) جاءت نسبة 27.27% من المبحوثين ذوو المستوى تعليمي جامعي، و5% ثانوي و6.12% متوسط صرحت بأنه لا يهم فيما إذا كان رئيس العمل رجل أو امرأة، المهم هو السير الحسن للعمل والكفاءة المهنية للمسؤول.

كما يمكن النظر إلى هاته النسب من زاوية أخرى، فهي إن دلت إنما تدل على اختفاء النظرة التقليدية للعمل، والذي يعتمد على توزيع العمل على أساس الجنس، والذي يمنح للرجل منصب الرئاسة بينما تتولى المرأة المهام الأخرى، فهذه النظرية الحديثة للعمل ترى في الكفاءة معيارا لتقييم المشرف أو رئيس العمل في المؤسسة.

وما يلاحظ أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمبحوثين كلما انخفضت نسبة تفضيلهم لأن يكون رئيس العمل رجل، وهذا يظهر أثر التعليم على المدركات والأفكار التي يحملها المبحوثين حيث تصبح الكفاءة والقدرة على التسيير الحسن لعجلة الإنتاج كعامل لتقييم المشرف أو رئيس العمل بالنسبة للعامل لا لجنسه.

الجدول رقم (25): يبين كيفية تصرف المبحوثين في حالة خروج أحد الزملاء عن جماعة العمل حسب موطن التنشئة

كيفية التصرف / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	تنصحه	لا تكلمه وتتجاهله	لا تهتم بالأمر					
ريفي	%77.5 / 31	%10 / 04	%12.5 / 05	%100 / 40	2	0.900	0.638	غير دالة إحصائيا
حضري	%70.15 / 47	%10.48 / 07	%19.40 / 13	%100 / 67				
المجموع	%72.90 / 78	%10.28 / 11	%16.82 / 18	%100 / 107				

حسب الاتجاه العام للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 72.90% ينزعون إلى نصح زملائهم في العمل في حالة خروج أحدهم عن الجماعة، منهم 77.5% من أصول ريفية و70.15% لها تنشئة أولية حضرية، وخلاف هذا الموقف عبرت عينة البحث وبنسبتين متقاربتين هما 10% ريفي و10.48% حضري من مجموع إجابات المبحوثين بعدم "الاهتمام بالأمر"، وهو ما يعكس حالة اللامبالاة، فكما أشرنا سابقا أن الروح السائدة في المصنع هي روح مادية، وليس بعيدا عن هذا الموقف السلبي بنسبة 16.82% من مجموع إجابات المبحوثين تعبر عن رأيها بالتجاهل وعدم الكلام معه، منها 12.5% من لهم منشأ ريفي و19.40% منشؤهم حضري.

يلاحظ أن هناك تقارب واضح في إجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف مكان التنشئة الأولية للمبحوث، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية في إجابات المبحوثين بين مكان التنشئة الأولى للمبحوث وكيفية تصرفه في حالة خروج أحد الزملاء عن جماعة العمل.

ما يمكن أن نخرج به من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (25) أن أغلبية المبحوثين وعلى اختلاف مكان التنشئة الأولية سواء كان ريفي أو حضري, يلجؤون في حالة مواجهتهم لحالات خروج بعض زملائهم في العمل عن رأي الجماعة إلى تقديم النصح لزملائهم وا إقناعهم بالعدول عن تصرفاتهم والتي قد تعود عليهم بالضرر, ومنهم من يأتي وبدرجة ثانية إلى أسلوب التجاهل والتحاشي، وهو يعد كأسلوب عقابي على الموقف السلبي للعامل تجاه جماعته فيحس أنه منبوذ من الجماعة، هذا إذا لم يتعد الأمر إلى التوبيخ على موقفه السلبي في حق جماعته، إذ يمكن تفسير هذه السلوكات بارتباط هذه الجماعات بمجموعة من العادات والتقاليد، والتي يؤمن بها هؤلاء العاملين على اختلاف موطن تنشئتهم الأولية، حيث يعتبر أي انتهاك أو اعتداء على معايير الجماعة الأساسية من أحد أفرادها هو بمثابة تهديد لوحدة الجماعة نفسها.

الجدول رقم (26) يبين نوع العلاقة بـ:

نوع العلاقة بزملاء العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
عمل	29	%27.1
صداقة	78	%72.9
قرابة	00	%00
المجموع	107	%100

نوع العلاقة برئيس العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
صداقة	12	%11.2
قرابة	01	%09
عمل	94	%78.9
المجموع	107	%100

تظهر بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 78.9% من مجموع أفراد عينة البحث تربطهم علاقة صداقة برئيسهم في العمل، مما يبين أن هناك نوع من العلاقات المباشرة أو الجماعات غير الرسمية في المصنع والتي يمكن أن يكون تأثير على العلاقات والجماعة الرسمية في العمل، ذلك أن علاقة الصداقة برئيس العمل يمكن أن يعطي العامل سندا معنويا ويرفع من مكانته في المصنع، كما يمكن أن يكون لهاته الأخيرة تأثير على علاقات الإنتاج بالمصنع، مثلما ذهب إليه تجارب "إلتون مايون" في مصنع الهوثورن بالولايات المتحدة الأمريكية وتأثير العلاقات غير الرسمية على أداء العامل.

في حين جاءت نسبة 72.9% لتعبر عن العلاقات الشخصية بين العمال، فكما أشار "لزهر العقبي"[1] في دراسة حول القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أن هذا النمط من التعاون والتضامن تتجلى مظاهره مثلا حين يسعى أحد العمال إلى إعارة أداة عمل أو طلبها من عامل آخر في مجموعة أخرى داخل نفس الورشة، أو تحمل عناء التنقل إلى ورشة مجاورة للاستفسار حول مشكل يواجهه في العمل من رئيس تربطه به علاقة زمالة خارج مكان العمل ولا يطلب الشيء ذاته من أحد زملائه في نفس المجموعة المهنية، أو من رئيسه المباشر، وكذلك يحصل الشيء نفسه عندما يؤازره أحدهم مع قريب له، أو جاره، ولا يفعل الشيء ذاته عندما يكون هذا العامل زميل له في نفس فرقة العمل، أو ينتمي إلى نفس المصلحة أو القسم.

هذا عن نوع العلاقة بين الرئيس والمرؤوس. وللتعرف عن علاقات العمل داخل المؤسسة وبشكل واضح تم أخذ كمؤشر اسم المناداة بين العامل ورئيس العمل، وهذا ما توضحه نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم(27):يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن والاسم الذي ينادي به رئيسه في العمل

اسم مناداة رئيس العمل / السن	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	باسمه	السي فلان	الشاف					
30-20	%35.29 / 18	%5.88 / 03	%58.82 / 30	%100 / 51	6	6.586	0.361	غير دالة إحصائيا
40-31	%37.04 / 10	%00 / 00	%62.96 / 17	%100 / 27				
50-41	%50 / 12	%4.17 / 01	%45.83 / 11	%100 / 24				
60-51	%80 / 04	%00 / 00	%20 / 01	%100 / 05				
المجموع	%13.08 / 44	%3.74 / 04	%55.14 / 59	%100 / 107				

تظهر بيانات الجدول رقم (27) أن نسبة 62.96% من مجموع أفراد عينة الدراسة ممن أعمارهم تتراوح بين [31-40] تنادي رئيسها بلقب "الشاف"، تليها نسبة 58.82% من الفئة العمرية [20-30] ونسبة 45.83% الفئة العمرية [41-50] و20% الفئة العمرية الأكبر سنا [51-60] وذلك

[1] الأزهر عقبي،مرجع سابق، ص 153.

تجسيدا لمشاعر الاحترام وتماشيا مع المكانة التي يحتلها في السلم المهني، واعترافا منهم بأقدميتهم وخبرتهم في العمل.

في حين جاءت أعلى نسبة لدى الفئة العمرية [51-60] صرحت بأنها تنادي رئيسها في العمل باسمه تليها نسبة 50% لدى الفئة العمرية [41-50]. مقابل نسبة 5.88% من المبحوثين ضمن الفئة العمرية [20-30] صرحت بأنها تنادي رئيسها في العمل بـ"السي فلان" ونسبة 4.17% لدى الفئة العمرية [41-50] كما تم رصد بعض التعبيرات القرابية من خلال الدراسة الاستطلاعية للمؤسسة، فمنهم من ينادي رئيسه بـ"عمي"، إذ يمكن تفسير ذلك بالخلفية "الزراعية"، أو العمل الزراعي للمجتمع الجزائري والذي كان يتم في جو عائلي.

نلاحظ أن هناك تقارب في إجابات المبحوثين على اختلاف أعمارهم، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

ونستخلص مما سبق أن علاقات العمل داخل هذه المؤسسة يميزها الطابع الرسمي للعمل ذلك أن تعاون وتضامن العمال مع بعضهم البعض، لا يعدوا أن يكون مؤازرة وظيفية يفرضها تكامل المراكز المهنية، وتساند الأدوار المرتبطة بها، وهو تضامن من واقعه ينصب حول مسائل ذات طبيعة مهنية بالدرجة الأولى، وهو ما يظهر في تقبل هؤلاء العمال لنظام العمل الصناعي الذي يقوم على علاقات العمل الرسمية القائمة على مبدأ التدرج المهني في مناصب العمل.

الجدول رقم (28): يبين توزيع أفراد العينة حسب رد الوالد في الصغر وكيفية التصرف في حالة خروج أحد الزملاء عن جماعة العمل.

كيفية التصرف / رد فعل الوالد	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	تنصحه	لا تكلمه وتتجاهله	لا تهتم					
عدم الاهتمام	%66.66 / 06	%11.11 / 01	%22.22 / 02	%100 / 09	4	4.794	0.309	غير دالة إحصائيا
الضرب التوبيخ	%60.87 / 14	%21.74 / 05	%17.39 / 04	%100 / 23				
النصح والتوجيه	%77.33 / 58	%6.67 / 05	%16 / 12	%100 / 75				
المجموع	%72.9 / 78	%10.28 / 11	%16.82 / 18	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه والذي جاء لمعرفة فيما إذا كان هناك أثر لرد فعل الوالد في الصغر عند ارتكاب سلوك غير سوي، وكيفية تصرف المبحوث أي حالة خروج أحد الزملاء عن جماعة العمل، وارتكابه لسلوك مخالف لقوانين الجماعة، حيث يظهر الاتجاه العام للجدول أن نسبة 72.90% من مجموع أفراد عينة البحث تتجه إلى تقديم النصح لزملائها منها نسبة 60.87% صرحت بأن رد فعل الوالد في الصغر عند ارتكاب سلوك غير سوي، كان يقابلها بالضرب والتوبيخ، وبنسبة 66.66% صرحت بعدم اهتمام الوالد بنوع السلوك ونسبة 77.33% من مجموع المبحوثين أن الوالد كان يقابلها بالنصح والتوجيه لتقويم السلوك وتوجيهه نحو الفعل الحسن، حيث صرحت هاته الأخيرة أنها تتعامل مع زملائها بحكمة وروية، مقابل 21.74% كانت تتعرض في صغرها للضرب والتوبيخ من طرف الوالد، صرحت بأنها تنتهج سياسة التجاهل اتجاه الطرف الآخر كأسلوب عقابي على موقفه السلبي تجاه جماعة العمل.

في حين جاءت نسبة 22.22% من إجابات المبحوثين لم تتلقى الاهتمام اللازم في صغرها من طرف الوالد ونسبة 17.39% تعرضت لأسلوب القسوة من طرف الوالد في صغرها و16% كانت تنشئتها في الصغر يتم تحت إشراف الوالد بتقديم النصح والتوجيه نحو السلوك السوي، صرحت بأنها

"لا تهتم" وهو ما يفسر حالة اللامبالاة، وعدم تحمل بعض العمال لمسؤولياتهم تجاه المصنع وعدم مراعاتهم لمصلحته.

نلاحظ أن هناك تقارب في إجابات المبحوثين على اختلاف ردود فعل الوالد، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

وفي محاولة للكشف عن السبب وراء عدم رضا العامل عن مكان العمل في مختلف الأقسام الإنتاجية كانت نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (29): يبين توزيع أفراد العينة على أساس الرضا عن جو العمل حسب كل قسم.

الرضا عن جول العمل / القســـم	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	نعم	لا					
غزل	%55.55 / 20	%44.44 / 16	%100 / 36	4	2.050	0.727	غير دالة إحصائيا
نسيج	%69.69 / 23	%30.30 / 10	%100 / 33				
تكمله	%58.33 / 07	%41.67 / 05	%100 / 12				
تفصيل	%62.5 / 10	%37.5 / 06	%100 / 16				
مراقبة وتفصيل	%50 / 05	%50 / 05	%100 / 10				
المجموع	%60.74 / 65	%39.25 / 42	%100 / 107				

من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية للجدول رقم (29) نلاحظ أن نسبة 60.74% من مجموع المبحوثين تفضل تعبير مكان عملها الحالي والعمل في جو عمل آخر منها نسبة 69.69% تعمل في قسم النسيج، تليها نسبة 62.5% تعمل في قسم التفصيل ونسبة 58.33% تعمل في قسم التكملة ونسبة 55.55% تعمل في قسم الغزل.

كما يلاحظ أن هناك تقارب واضح في إجابات المبحوثين على اختلاف أقسام العمل بالمؤسسة، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، أي أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

ويعود سبب ذلك إلى العوامل الفيزيقية في المصنع كضجيج الآلات والتهوية ودرجة الحرارة ... وغيرها من العوامل التي تدفع بالعامل إلى تفضيل العمل في جو عمل آخر وهو ما تفسر نتائج الجدول التالي:

إذا كن "نعم":

الاحتمالات	التكرار	النسبة
لوجود أصدقاء	14	%21.53
تغيير الجماعة	06	%9.23
لتغيير جو العمل	45	%69.23
المجموع	65	%100

حيث صرحت أغلبية المبحوثين الذين أجابوا "نعم" أن السبب الرئيسي لتغيير مكان العمل بنسبة 69.23% بسبب جو العمل السائد، في حين جاءت نسبة 21.53% من مجموع أفراد العينة الذين أجابوا "تفضيل تغيير جو العمل لوجود أصدقاء" مما يعني سيطرة علاقات أولية شخصية في المؤسسة، حيث يلجأ العامل إلى هذا النوع من العلاقات الشخصية سواء فيما بينهم، أو مع رئيس العمل أو المشرف، وذلك تجاوزا لطبيعة الوضع الذي يميزه التفاوت في المراتب داخل المؤسسة.

ما لمسناه أيضا خلال المرحلة الاستطلاعية والميدانية للدراسة وجود نوع من العدالة داخل المؤسسة إذ تعد هذه القيمة متطلب أساسي لتحقيق أهداف المنظمة، فعندما يشعر الموظف بالعدالة يتولد لديه إحساس بالرضى، مما يشجعه على الإخلاص في العمل، ويزيد من ثقة المرؤوسين بالرؤساء، ويقلل من حالات التوتر، وعند رسوخها لدى العاملين تصبح مرشدا ودليلا على سلوكياتهم، مما ينعكس إيجابا على عمليات اختيار الموظفين، وتوزيع الأعمال عليهم، وعلى عمليات تحديد الأجور والمكافآت، فيشعر الموظفون بالأمن الوظيفي مما ينعكس على مستوى أدائهم الوظيفي.

2-3- الرقابة الأسرية ودورها في تقويم سلوك الانضباط لدى العامل.

تعتبر الأسرة أهم وسائل الضبط الاجتماعي، باعتبارها عنصر طبيعي وأساسي للمجتمع تتأثر به وتؤثر فيه، وباعتبارها المؤسسة الأولى في التنشئة الاجتماعية التي تساعد على حفظ الجنس البشري كما أنها تغرس قواعد الضبط والامتثال للمجتمع، فيقاس مدى التماسك الاجتماعي بما هو واقع في الأسرة.

الجدول رقم (30): يبين توزيع أفراد العينة حسب رد فعل الوالد من التأخر في الرجوع إلى البيت والالتزام بتوقيت العمل

الالتزام / رد فعل الوالد	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا	نعم					
عدم الاهتمام	%33.33 / 04	%66.67 / 08	%100 / 12	2	0.643	0.725	غير دالة إحصائيا
التأخر والتوبيخ	%24.14 / 07	%75.86 / 22	%100 / 29				
إخبار الوالد	%19.62 / 21	%68.18 / 45	%100 / 66				
المجموع	%29.90 / 32	%70.10 / 75	%100 / 107				

يظهر الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 70.10% صرحت بأنها "نعم" تلتزم بتوقيت العمل، منها 68.18% صرحت بأنها كانت تخبر الوالد بسبب التأخر في صغرها ونسبة 75.86% بأنها كانت تتأخر وتستعد للتوبيخ من طرف الوالد ونسبة 66.67% صرحت بعدم اهتمام الوالد بالوقت، مقابل نسبة 29.9% من مجموع أفراد العينة صرحت بأنها لا تلتزم بتوقيت العمل منها نسبة 33.33% صرحت بعدم اهتمام الوالد بالوقت.

ويمكن الإشارة هنا إلى أن معظم إجابات الفئة الثالثة "إخبار الوالد بالتأخر" كانت من جنس الإناث، فبطبيعة الحال تكون البنت أكثر إذعان من الذكر، واستجابة لمطالب الوالدين "فتنشأ أكثر إذعانا لإرادة الراشدين من الصبية".[1]

[1] محمد سعيد فرح، مرجع سابق، ص 263.

كما نلاحظ أن هناك تقارب واضح في إجابات المبحوثين على اختلاف ردود فعل الوالد من التأخر في الرجوع إلى البيت والالتزام بتوقيت العمل، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، أي أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

فما يمكن أن نستخلصه من خلال النسب المئوية في الجدول أعلاه أن قيمة الوقت تمكنت من النفوذ إلى ذهنية العامل، وهذا ما نلمسه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (31)يبين فيما إذا كان للعمال زملاء عمل في فرق أخرى؟ وإذا كان يتصل بهم؟

(1): إذا كان للعامل زملاء في فرق أخرى

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	84	%78.5
لا	23	%21.5
المجموع	107	%100

(02): الاتصال بهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	35	%41.66
لا	49	%58.33
المجموع	84	%100

نلاحظ من خلال قراءة الجدول رقم (01) أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 78.5% لهم زملاء عمل في فرق عمل أخرى، مقابل نسبة 21.5% من مجموع مفردات عينة الدراسة ليس لها زملاء عمل خارج المصلحة التي ينتمون إليها، أما بخصوص السؤال الثاني: فيما إذا كان يتصل بهم أم لا؟ فقد كشفت البيانات الإحصائية للجدول (02) أن نسبة 41.66%من المبحوثين حتى وإن كانوا في وقت دوام العمل فهم لا يترددون في الاتصال بزملائهم في فرق عمل أخرى، حيث ينتقلون من قسم لآخر في الغالب لإعارة أداة عمل، أو الاستفسار عن مشكلة تواجههم في العمل، مقابل نسبة 58.33% من مجموع مفردات البحث والتي أجابت بـ"لا"، أقرت بأنها لا تتصل بزملاء العمل وهذا مؤشر هام يدل على تطبيق اللوائح والقواعد القانونية الرسمية السارية داخل تنظيم المصنع، والتي لا تسمح بمثل هذه السلوكيات، وهذا ما لمسناه من خلال الدراسة الاستطلاعية والميدانية بالمؤسسة في كل الأقسام الإنتاجية بالمصنع.

وفي السؤال عن سبب عدم الاتصال كانت الإجابات كالتالي:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
المشرف المباشر لا يسمح	14	%28.57
لعدم وجود فرصة للحديث معهم أثناء العمل	35	%71.43
المجموع	65	%100

من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 71.43% صرحت بأنها لا تتصل بزملائها "لعدم وجود فرصة للحديث معهم أثناء العمل"، في حين جاءت نسبة 28.57% من المبحوثين ترجع سبب عدم الاتصال بزملائها في العمل إلى أن رئيسها المباشر في العمل لا يسمح بذلك.

إذ يمكن تفسير هذه النتائج من أن هذه الإجابات نابعة من طبيعة العمل في المصنع، فصناعة النسيج صناعة دقيقة للغاية وأن أي خلل يمكن أن يترتب عن ترك العامل لموقعه أثناء دوام العمل له تبعات خطيرة على العمل ككل، سواء بالنسبة للآلات التي يشتغلون عليها أو بالنسبة لعمل زملائهم الذين يعملون معهم، وكذا بالنسبة إلى سلسلة الإنتاج، فكل مرحلة متعلقة بالمرحلة السابقة لها، والمرحلة التي تليها، لذلك لا يجب أن يكون هناك أي خلل أو خطأ في هذه المراحل، كما أن تقسيم العمل حسب مراحل العملية الإنتاجية يترتب عليه جود تنسيق وتعاون وتكامل بين مختلف حلقات العملية الإنتاجية.

الجدول رقم (32): يبين توزيع المبحوثين حسب الانضباط بالوقت وموطن النشأة.

الانضباط / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا	نعم					
ريفي	%27.5 / 11	%72.5 / 29	%100 / 40	1	0.176	0.674	غير دال إحصائيا
حضري	%31.34 / 21	%68.65 / 46	%100 / 47				
المجموع	%29.9 / 32	%70.09 / 75	%100 / 107				

توضح بيانات الجدول أعلاه مدى التزام العمال أفراد عينة البحث بوقت العمل موزعين حسب موطن تنشئتهم الأولية، حيث يظهر الاتجاه العام للجدول أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 70.09% صرحت بأنها "نعم" تلتزم بوقت العمل، منها نسبة 72.5% مكان تنشئتها الأولية ريفي، ونسبة 68.65% كان لها تنشئة أولية في الوسط الحضري، مقابل نسبة 29.90% صرحت بأنها لا تلتزم بالتوقيت الرسمي للعمل، منها نسبة 27.5% كانت لها تنشئة أولية في الريف و31.34% في الوسط الحضري، هاته الأخرى ترجع بسبب التأخر إلى المواصلات.

نلاحظ أن هناك تقارب في إجابات المبحوثين على اختلاف موطن التنشئة للمبحوثين والانضباط بالوقت، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا²) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، هذا يعني أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

وعلى العموم يمكن القول بأن إدارة المصنع تتبنى قواعد الحزم والصرامة وهما قاعدتان تضمنان احترام كل واحد من العاملين لدوره المناط به داخل المصنع.

أردنا معرفة فيما إذا كان هناك اختلاف بين الجنسين في قيمة الالتزام بالوقت فكان الجدول التالي:

الجدول رقم (33): يبين توزيع أفراد العينة حسب الانضباط بالوقت و جنس المبحوث.

الالتزام / الجنس	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا	نعم					
ذكر	%26.08 / 24	%73.91 / 68	%100 / 92	1	4.567	0.033	دالة إحصائيا
أنثى	%53.33 / 08	%46.67 / 07	%100 / 15				
المجموع	%33.64 / 32	%70.09 / 75	%100 / 107				

يظهر الاتجاه العام للجدول أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 70.095 صرحت بأنها "نعم" تلتزم بتوقيت العمل، منها نسبة 73.91% ذكور و46.67% إناث، مقابل 33.64% أقرت بأنها لا تلتزم بتوقيت العمل منها نسبة 53.33% إناث و26.08% ذكور يضايقها الالتزام بدوام العمل، إلا أنهم صرحوا بأنهم على حضور دائم لموقع العمل، وفي الوقت المحدد، وذلك لتجنبهم للعقاب المادي والمتمثل في خصم الراتب، أو المعنوي كاللوم والشتم الشفهي.

كما يلاحظ من خلال قيمة (كا²) أنه توجد فروق إحصائية بين متغير جنس المبحوث والانضباط بوقت العمل بالمؤسسة.

كما تظهر الدراسة الميدانية لمؤسسة النسيج أن للوقت أهمية كبيرة في المصنع، فأي تأخير يؤثر على العملية الإنتاجية ككل، فأي تهاون أو تلكأ للعامل على واحدة من الآلات سيؤثر على باقي السلسلة الإنتاجية وسيكلفه الكثير، وهذا ما تعكسه نتائج الجدولين السابقين، إضافة إلى نتائج الجدول

(33)ذلك أن تمسك أفراد عينة الدراسة ومن كلا الجنسين والتزامها بالقواعد والقوانين السارية داخل المصنع يعكس مدى الانضباط واحترامها لنظام المؤسسة التي تعمل بها.

2-4- الثقافات الفردية وتعزيز الولاء تجاه المؤسسة:

حظي موضوع الولاء التنظيمي باهتمام العديد من الباحثين منذ أمد بعيد وحتى يومنا هذا، ويعزى هذا الاهتمام إلى ما للولاء التنظيمي من تأثيرات هامة على كثير من سلوكيات واتجاهات الأفراد، وما له من انعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء. [1]

وبالتالي فإن للولاء أهمية في حياة المؤسسة كما له أثر واضح على سير العمل فيها، وتحقيقها لأهدافها بشكل فاعل متميز، وعلى مدى ارتباطه بالسلوك التنظيمي الذي يلعب دورا هاما في توجيه الأفراد العاملين داخل التنظيم. [2]

ويرجع هذا الاهتمام إلى الحقيقة التي تنص على أن الولاء التنظيمي عند الموظف من أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المنظمة، فكلما كان مستوى الولاء التنظيمي مرتفعا كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعا، كذلك كان مستوى الغياب منخفضا، وكان معدل دوران العمل أقل، إضافة إلى ذلك فإن أثر الولاء التنظيمي في حياة العاملين قد يمتد إلى حياتهم الخاصة خارج نطاق العمل، فقد اتضح أن الموظف صاحب الولاء التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا والسعادة والارتباط العائلي. [3]

حيث ترى كانتر "Kanter" أن هناك ثلاثة أنواع من الولاء نابعة من متطلبات السلوك المختلفة التي تفرضها المنظمات على أفرادها، هذه الأنواع الثلاثة هي:

-**الولاء المستديم:** ويشير إلى المدى الذي يستطيع فيه الأفراد التضحية بالكثير من طاقاتهم في مقابل بقاء المنظمات التي يعملون بها، لذا فإن هؤلاء الأفراد يعتبرون أنفسهم جزءا من منظماتهم وبالتالي فهو يجدون صعوبة في الانسحاب منها وتركها.

---

[1] يوسف درويش عبد الرحمان ,((**العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام الوظيفي والخصائص الفردية**)) , مجلة الإدارة العامة، الرياض، المجلد 39، العدد 03، 1999، ص 494.

[2] أيمن عودة الممعاني، **أثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارة الأردنية**، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، 1990، ص 36.

[3] راشد شبيب العجمي,((**الولاء التنظيمي والرضا عن العمل مقارنة بين القطاع العام والخاص في دولة الكويت**)) , مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، جدة، المجلد 13، العدد 01، 1999، ص 52.

-**الولاء التلاحمي:** يتمثل في العلاقة السيكولوجية الاجتماعية التي تنشأ بين الفرد والمنظمة, والتي يتم تنميتها وتعزيزها من خلال المناسبات الاجتماعية التي تقيمها المنظمات، والتي تعترف فيها بجهود الأفراد العاملين فيها، ذلك أن المنظمة تبدأ جهودها مع الفرد منذ المرة الأولى لانضمامه إليها من خلال التوجيه الأول وا عطاء البطاقات الشخصية إلى جانب تمهيل بعض الخدمات مثل الإسكان والمواصلات، وهذه الوسائل تعزز وتقوي التلاحم بين الفرد والمنظمة.

- **الولاء الرقابي:** هذا النوع ينشأ عندما يعتقد الموظف أن المعايير والقيم الموجودة في المنظمة تمثل دليلا لتوجيه سلوك الأفراد، وبالتالي فإن سلوك أي فرد في المنظمة يتأثر بهذه المعايير والقيم.

حيث ترى "كانتر" أن هذه الأنواع الثلاثة للولاء مرتبطة فيما بينها بمعنى أنها توجد جميعا في مكان واحد.[1]

مصادر الولاء التنظيمي:

تعددت مصادر الولاء التنظيمي وتنوعت وهي كثيرة نذكر منها:

-مصادر الجذب للولاء التنظيمي:

ويقصد بها تلك المصادر التي تنمي وتجذب الولاء التنظيمي وتزيده لدى العاملين، نذكر من أهمها:[2]

-إشباع الحاجات الأساسية لدى العاملين بالمنظمة، فإذا أشبعت تلك الحاجات بمساندة التنظيم فإنه يتولد لدى الفرد الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم الولاء التنظيمي.

- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار، لقد بينت الدراسات أن الولاء التنظيمي يزداد كلما كانت الأهداف التي يسعى التنظيم لتحقيقها واضحة، وكذلك كلما كانت أدوار الأفراد واضحة ومحددة، وذلك لتجنب حالة الصراع التي تحدث في حالة غموض الأدوار.[3]

-نظام الحوافز: ذلك أن توفير أنظمة مناسبة من الحوافز سواء المادية أو المعنوية يؤدي إلى زيادة الرضا عن المنظمة، وبالتالي زيادة الولاء لها، وارتفاع معدلات الإنتاج.

---

[1] عبد الرحمان أحمد هيجان. **الولاء التنظيمي للمدير السعودي**. الرياض: مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1998، ص37.

[2] موسى اللوزي. **التطوير التنظيمي - أساسيات ومفاهيم حديثة**. عمان: دار وائل، 1999، ص 126.

[3] أيمن عودة الممعاني، مرجع سابق، ص 36.

وقد أشار بعض الباحثين من المنظمات العاملة في القطاع العام هي أقل المنظمات استخداما للحوافز، وتطبيقا لأنظمة الحوافز الجيدة، وبالتالي تقع عليها مسؤولية الاهتمام بهذا الجانب لضمان تحقيق مستويات عالية من الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين. [1]

-مشاركة العاملين في التنظيم؛ وا ٍتاحة الفرصة للعاملين للمساهمة بأفكارهم تشجيعهم لتحمل المسؤولية، من شأنها تقوية الروابط وا ٍيجاد الجو النفسي والاجتماعي في بيئة العمل.

وتقوم عملية المشاركة على ثلاث أسس ومحاور تتمثل فيما يلي:[2]

-أنها تنطوي على المشاركة العقلية والفكرية القائمة على استخدام الأسس العملية لجعل عملية المشاركة ناجحة وفعالة.

- أنها تعمل على زيادة حافزية الأفراد وتدفعهم للعمل وذلك بإعطائهم الفرص الجيدة للمشاركة ولإطلاق الطاقات والمبادرات والابتكارات الرامية إلى تحقيق الأهداف.

- أنها تعمل على تنمية مهارات الأفراد في العمل وتقبل المسؤولية.

وقد أوضحت الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الولاء التنظيمي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر، بحيث يعتبرون أن ما يواجه المنظمة من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم ولاستقرارهم، الأمر الذي يؤدي إلى تقبلهم لروح المشاركة برغبة وبروح معنوية عالية.

الجدول رقم (34): يبين كيفية الالتحاق بمكان العمل حسب موطن النشأة.

كيفية الالتحاق بالعمل / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	نصيحة أحد الأقارب	المراجعة الشخصية	مسابقة					
ريفي	%17.5 / 07	%40 / 16	%42.5 / 17	%100 / 40	2	4.251	0.119	غير دالة إحصائيا
حضري	%19.40 / 13	%56.71 / 38	%23.88 / 16	%100 / 67				
المجموع	%18.69 / 20	%50.47 / 54	%30.84 / 33	%100 / 107				

[1] موسى اللوزي، مرجع سابق، ص 130.

[2] المرجع نفسه، ص 130.

يظهر الاتجاه العام للجدول أعلاه أن نسبة 50.47% من مفردات عينة الدراسة، أنها التحقت بمكان عملها عن طريق مراجعتها الشخصية للمؤسسة، منها نسبة 56.11% موطن نشأتها حضري، و40% لها موطن نشأة ريفي، في حين جاءت نسبة 30.84% التحقت بمنصب عملها الحالي عن طريق إجراء مسابقة منها نسبة 23.88% مكان نشأتها الأولية حضري ونسبة 42.5% كانت لها تنشئة أولية في الوسط الريفي، حيث تقوم إدارة المصنع بإعلان توظيف يد عاملة في مختلف الأقسام والمصالح التابعة للمؤسسة، وذلك بعد إحصاء الوظائف الشاغرة بالمصنع، وهذه العملية تتيح المجال للحصول على أكبر عدد من المترشحين بمختلف الكفاءات والمهارات العملية والعلمية، وهو ما تعكسه النسب المئوية الموضحة في الجدول أعلاه.

مقابل نسبة 18.69% من مجموع مفردات البحث، صرحت بأنها التحقت بمنصب عملها الحالي عن طريق تدخل أحد الأقارب، منها نسبة 19.40% كانت تنشئتها الأولية في الوسط الحضري، و17.5% ريفي، وهو ما يعكس بقاء الروابط القرابية في علاقات العمل، كما تجدر الإشارة هنا إلى بعض الملاحظات التي سجلت خلال الدراسة الاستطلاعية بالمصنع، وأثناء توزيع الاستمارة إلى أن المبحوثين لا يتحرجون من التحاقهم بمناصب عملهم عن طريق بعض الأقارب في المؤسسة، مما يعكس ترسيخ هذه الظاهرة لدى البعض واعتبارها مسألة عادية، إن لم تكن ضرورية وهو ما تعكسه النسب المئوية الموضحة في الجدول (34).

كما يمكن أن نلاحظ أن أغلبية المبحوثين ونسبة 42.5% والتي لها تنشئة أولية في الريف صرحت بأنها التحقت بمكان عملها الحالي عن طريق المسابقة، كمقابل نسبة 56.71% من الوسط الحضري التحقت بمكان عملها عن طريق مراجعتها الشخصية للمؤسسة، الأمر الذي يظهر سبب من أسباب الهجرة الداخلية من الريف نحو المدينة والتي على رأسها البحث عن فرص العمل.

ونلاحظ أن هناك تقارب واضح في إجابات المبحوثين على اختلاف موطن النشأة للمبحوث وكيفية الالتحاق بالعمل بالمؤسسة، وهذا ما دلت عليه قيمة ($كا^2$) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، هذا يعني أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

الجدول رقم (35): يبين كيفية الالتحاق بمكان العمل حسب المستوى التعليمي للمبحوث.

كيفية الالتحاق / المستوى التعليمي	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	نصيحة أحد الأقارب	المراجعة الشخصية	مسابقة					
ابتدائي	%42.85 / 03	%42.85 / 03	%14.28 / 01	%100 / 07	6	3.329	0.767	غير دالة إحصائيا
متوسط	%16.32 / 08	%51.02 / 25	%32.65 / 16	%100 / 49				
ثانوي	%17.5 / 07	%52.5 / 21	%30 / 12	%100 / 40				
جامعي	%18.18 / 02	%45.45 / 05	%36.36 / 04	%100 / 11				
المجموع	%18.69 / 20	%50.47 / 54	%30.84 / 33	%100 / 107				

تظهر نتائج الجدول رقم (35) كيفية التحاق أفراد عينة الدراسة بمناصب عملهم حسب مستواهم التعليمي، حيث تظهر النتائج الإحصائية أن نسبة 42.85% من المبحوثين ذوو المستوى الابتدائي التحقت بمنصب عملها عن طريق نصيحة أحد الأقارب وبنسبة مساوية لها التحقت بعملها عن طريق المراجعة الشخصية للمؤسسة، في حين سجلت نسبة 32.65% لدى المبحوثين ذوو المستوى التعليمي المتوسط , التحقت بمنصب عملها عن طريق إجراء مسابقة التوظيف. ويمكن الإشارة هنا إلى أن معظم المبحوثين في هذه الشريحة من خريجي معاهد التكوين المهني، أما بالنسبة إلى المبحوثين أصحاب المستوى التعليمي الثانوي فقد سجلنا أعلى نسبة لدى المبحوثين الذين التحقوا بمناصب عملهم في المؤسسة عن مراجعتها الشخصية للمؤسسة بنسبة 52.5% وبنسبة 30% منهم كان لها الحظ بالظفر بمنصب في المؤسسة عن طريق مسابقة التوظيف.

في حين سجلنا نسبة 45.45% من أفراد عينة البحث ذوو المستوى التعليمي الجامعي هي الأخرى التحقت بمنصب عملها الحالي عن طريق المراجعة الشخصية للمؤسسة بما في ذلك الذين التحقوا بالمؤسسة في إطار عقود ما قبل التشغيل، وبنسبة 36.36% ضمنت منصب دائم بالمؤسسة عن طريق النجاح في مسابقة التوظيف، ذلك أن استخدام تكنولوجيا متطورة في المؤسسة يتطلب وجود

عمال مهنيين ذوو مستوى تعليمي ومهني عال، حتى يمكنهم التعامل مع هذه الآلات كما أن هذه النسب تعبر عن حال سوق العمل، حيث أصبح الحصول على منصب عمل يخضع لشروط عدة من بينها المستوى التعليمي والخبرة في مجال العمل، وهو ما يجعل ذوو الكفاءات والمستويات العليا يلتحقون بمناصب لا تتلائم ومستوياتهم التعليمية نظرا لقلة العرض وكثرة الطلب.

ونلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أن هناك تقارب واضح في إجابات المبحوثين حول كيفية الالتحاق بمكان العمل بالمؤسسة على اختلاف أعمارهم، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، هذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

الجدول رقم (36): يبين فيما إذا كان العامل يفتخر بالعمل بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	94	%87.9
لا	13	%12.1
المجموع	107	%100

تظهر نتائج الجدول أن أغلبية أفراد البحث تشعر بالفخر لانتمائها وعملها بالمؤسسة، والذي يعتبره الكثير من العمال مصدر الرزق الوحيد، فبالرغم أن الأجر الشهري لدى بعض العاملين لا يكفي كل الاحتياجات، إلا أنها صرحت بأنها راضية عن عملها الحالي بالمؤسسة، وعند الحديث المباشر مع أفراد عينة الدراسة كانت الإجابة أن ذلك يعود إلى الظروف العامة التي تسود العمل، والتي تجعل من الحصول على منصب عمل مستقر ميزة كبيرة يتمتع بها الفرد حتى وا ٍن كان الدخل ضئيل، ذلك أن هذا العمل يؤمن له الشعور بالأمان الوظيفي والاستقرار النفسي حسب ما ذهب إليه "ماسلو" في نظرية الحاجات.

ولمعرفة مدى ولاء المبحوث للمؤسسة، والمكانة التي تحتلها عنده جاءت نتائج الجدول التالي:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
أساندهم	9	%8.4
لا أتأثر بهم	27	%25.2
أدافع عن المؤسسة	71	%66.4
المجموع	107	%100

تظهر بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 66.4% من مجموع أفراد العينة صرحت بأنها تدافع عن سمعة المؤسسة، ونسبة 25.2% أنها لا تتأثر بما يقولون، وهذا يعبر عن قناعة العاملين بالعمل في

المؤسسة، ذلك أنها كما أشرنا سابقا توفر لهم مصدر زرق يضمن لهم عيشة كريمة، وهو ما يسجد ولاء العامل للمؤسسة وشعوره بالانتماء إليها, ذلك أناقتر ان الفرد بالمنظمة يجعل الفرد مؤمنا بأهدافها، ويرغب في تحقيقها كما يشعر أنه جزء لا يتجزأ منها، ويعمل على إقامة علاقات جيدة مع الزملاء، الأمر الذي يقلل من حالات الصراع والشعور بالاغتراب.

مقابل نسبة 8.4% صرحت بأنها تساند الطرف الآخر و هي فئة تعكس التذمر والغضب العمالي تجداه ظروف العمل والتغيرات التي تمر بها المؤسسة.

الجدول رقم (37): يبين مدى مشاركة العمال في عملية اتخاذ بعض القرارات بالمؤسسة حسب المستوى التعليمي.

المشاركة في اتخاذ القرار / المستوى التعليمي	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا	نعم					
ابتدائي	%85.71 / 06	%14.28 / 01	%100 / 07	3	1.988	0.575	غير دالة إحصائيا
متوسط	%63.26 / 31	%36.73 / 18	%100 / 49				
ثانوي	%72.5 / 29	%27.5 / 11	%100 / 40				
جامعي	%63.63 / 07	%36.36 / 04	%100 / 11				
المجموع	%68.22 / 73	%31.77 / 34	%100 / 107				

إن مشاركة العاملين في اتخاذ بعض القرارات في المؤسسة وا ٍتاحة الفرصة لهم للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم لتحمل بعض المسؤوليات بالمؤسسة من شأنه تقوية روابط الولاء تجاه المؤسسة، هاته الأخيرة التي تعمل على زيادة حافزية الأفراد للعمل بالمؤسسة بإعطائهم فرص جيدة للمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة مما يجعل العمال يرتبطون بالمؤسسة بشكل أكبر، بحيث يعتبرون أن ما تواجهه المؤسسة من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم الوظيفي.

ولمعرفة الأسس التي تقوم عليها عملية إشراك العمال في اتخذ القرارات في المؤسسة مقارنة مع مستواهم التعليمي جاءت نتائج الجدول (37) حيث تظهر القراءة الإحصائية للنسب المئوية

للجدول أن إدارة المؤسسة تتخذ من المستوى التعليمي للمبحوث مع الكفاءة والخبرة المهنية كمعيارين أساسيين للمشاركة في اتخاذ بعض القرارات التي تخدم أهداف المؤسسة. حيث يظهر الاتجاه العام للجدول أن نسبة 31.77% من مجموع مفردات البحث صرحت بأن الإدارة تستشيرها في بعض الأمور التي تهم العملية الإنتاجية، حيث سجلت فئة المبحوثين ذوو مستوى التعليمي المتوسط والجامعي بنسبتين متقاربتين هما على التوالي 36.73% و36.36%، في حين جاءت نسبة 27.5% مستوى ثانوي و14.28% مستوى ابتدائي.

كما نلاحظ من قيمة (كا²) أن هناك تقارب واضح بين إجابات المبحوثين على اختلاف مستواهم التعليمي والمشاركة في عملية اتخاذ بعض القرارات بالمؤسسة، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، هذا يعني أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

ولمعرفة ما إذا كان لمتغير السن والأقدمية في العمل بالمؤسسة دور بعملية الإشراك في اتخاذ بعض القرارات التي تخص العمل الأقسام الإنتاجية بالمؤسسة جاءت نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (38): يبين مدى مشاركة العمال في عملية اتخاذ بعض القرارات بالمؤسسة حسب متغير السن.

المشاركة في اتخاذ القرار / العمـــر	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا	نعم					
30-20	%70.58 / 36	%29.41 / 15	%100 / 51	3	0.844	0.839	غير دالة إحصائيا
40-31	%66.67 / 18	%33.33 / 09	%100 / 27				
50-41	%62.5 / 15	%37.5 / 09	%100 / 24				
60-51	%80 / 04	%20 / 01	%100 / 05				
المجموع	%68.22 / 73	%31.77 / 34	%100 / 107				

حيث أظهرت النتائج أن نسبة 37.5% من مجموع مفردات عينة الدراسة أعمارهم ضمن الفئة العمرية [41-50] ونسبة 33.33% من المبحوثين أعمارهم ضمن الفئة العمرية [31-40] صرحت بأنه نعم يتم استشارتها من طرف الإدارة في اتخاذ بعض القرارات أو التعديلات على الآلات وسير

العملية الإنتاجية، وذلك لخبرتها وأقدميتها في العمل بالمؤسسة، بحيث أصبحت على دراية تامة بكل التعديلات أو البدائل التي من الممكن اتخاذها لحل بعض المشكلات التي تواجه السير الحسن للعملية الإنتاجية.

نلاحظ من خلال قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا أنه لا توجد فروق إحصائية بين متغير السن للمبحوث والمشاركة في عملية اتخاذ بعض القرارات بالمؤسسة.

وفي محاولة منا لمعرفة نظرة العامل حول نجاح هذه المؤسسة، وذلك لتعزيز أبعاد الولاء التنظيمي لديه، كان السؤال حول فيما إذا كان مسؤول عن نجاح المؤسسة حسب كل قسم فكانت الإجابات مجدول كالتالي:

الجدول رقم (39): يبين مدى مسؤولية المبحوث عن نجاح المؤسسة حسب كل قسم

الإحساس بالمسؤولية / القسم	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا	نعم					
غزل	%91.67 / 33	%8.33 / 03	%100 / 36	4	2.278	0.685	غير دال إحصائيا
نسيج	%84.84 / 28	%15.15 / 05	%100 / 33				
تكملة	%91.67 / 11	%8.33 / 01	%100 / 12				
تفصيل	%87.5 / 14	%12.5 / 02	%100 / 16				
جودة	%100 / 10	%00 / 00	%100 / 10				
المجموع	%89.72 / 96	%10.28 / 11	%100 / 107				

تظهر نتائج الجدول أن أغلب مفردات عينة الدراسة وبنسبة 89.72% ترى بأنها مسؤولة عن نجاح المؤسسة، وأن العمل الذي تقوم به ذا قيمة بالمؤسسة، مما يعكس روح المسؤولية لدى المبحوثين، حيث وزعت بنسبتين متساويتين لدى عمال قسم العزل والتكملة قدرت بـ91.67% وبنسبة 100% لدى المبحوثين من القسم الخاص بمراقبة الجودة، وبنسبتين متقاربتين لدى عمال قسمي النسيج والتفصيل هما على التوالي 84.84% و87.5%.

ونلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات المبحوثين على اختلاف أقسام العمل بالمؤسسة، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يعني أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

فقد أشار العديد من علماء الإدارة والباحثين إلى أهمية الولاء التنظيمي على مستوى الفرد أو الإدارة، نظرا لارتباطه بعوامل عدة ذات أثر كبير على الأفراد أو المنظمة على حد سواء، فالولاء التنظيمي مرتبط بسلوك الفرد ونشاطاته كالتحول الوظيفي والغياب والفعالية في العمل، كما أنه ذو علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي والاستقلالية وتحمل المسؤولية في العمل، وهو مرتبط كذلك بالسمات الشخصية للعامل كالعمر، الجنس، والحاجة إلى الإنجاز مما يسهل إمكانية التنبؤ بهذه القضايا الهامة في مجال العمل. [1]

وقد يمتد تأثير الولاء التنظيمي إلى الحياة الخاصة للأفراد خارج نطاق العمل، حيث يشعر العامل ذو الولاء التنظيمي المرتفع بدرجة عالية من الرضا والسعادة والارتباط العائلي، كما أن الولاء التنظيمي عنصر أساسي لقياس مدى التوافق بين الفرد والمؤسسة التي يعمل بها. [2]

فإذا كان الولاء يعني إخلاص الموظف لعمله ومنظمته، والتزامه بتحقيق أهداف وظيفته، فالولاء والانتماء يحملان معنى الإخلاص والارتباط بشيء ما، فهو شعور يدفع الفرد إلى القيام بأنماط سلوكية معينة يجسد من خلالها انتماءه للجماعة، حيث يمكن تلخيص المراحل التي يمر بها الولاء التنظيمي للفرد بثلاث مراحل، حيث يبدأ الفرد بتقبل سلطة الآخرين عليه وطاعتهم وتنفيذ توجيهاتهم وأوامرهم مقابل ما يتلقاه من فوائد مادية ومعنوية، شأنه في ذلك شأن الفرد داخل الأسرة، ثم يتدرج هذا التقبل نتيجة إشباع رغباته في الانتماء إلى الجماعة، فيندمج معها مما يولد لديه رغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة، وفي الأخير تتشكل لديه قيم مماثلة لقيم المؤسسة وأهداف تتماشى مع أهدافها وبالتالي يتكون لديه الولاء لهذه المؤسسة مما يدفعه للإخلاص لها والدفاع عنها.

---

[1] خلف سليمان رواشدة. **صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي**. ط41، عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، 2007، ص 92.

[2] المرجع نفسه، ص 93.

الجدول رقم (40): يبين القيم التي تساعد الأسرة على ترسيخها حسب مكان التنشئة الأولية.

موطن التنشئة	القيم								المجموع
	إتقان العمل	تقدير العمل بكل أشكاله	حب العمل	العمل الجماعي	الادخار	المال الحلال	الطموح	تشجيع الهوايات	
ريفي	%37.5 15	%20 8	%15 6	%12.5 5	%05 2	%05 2	%2.5 1	%2.5 1	%100 40
حضري	%32.83 22	%20.89 14	%11.94 08	%16.42 11	%7.46 5	%4.47 3	%1.49 1	%4.47 3	%100 67
المجموع	%34.58 37	%20.56 22	%13.08 14	%14.95 16	%6.54 7	%4.67 5	%1.87 2	%3.73 4	%100 107

من المعلوم أن عناصر الإطار الثقافي من عادات وأنماط السلوك وغيرها يتنقلها الآباء عن الأجداد، ثم تنتقل إلى الأحفاد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، وهي ما يعرف بعملية التطبيع الاجتماعي، حيث يتم بموجبها اكتساب وتعلم الصغار الطباع والعادات، ونماذج السلوك ومعايير وأساليب الحياة، والقيم الاجتماعية والأفكار السائدة في المجتمع. [1]

إذ يعمل المجتمع على انتقاد القيم وغرسها في الأفراد من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية، فالمجتمعات التي تمتلك درجة عالية من الاستقرار وكفاء عالية في ممارسة التنشئة الاجتماعية هي التي تستطيع أن توفر منظومة قيمية تميل إلى الاحتفاظ بخصائصها الأساسية، على الرغم مما يعترض المجتمعات من تغيرات.[2]

حيث تظهر النسب المئوية للجدول أعلاه أهم القيم التي تساعد الأسرة على ترسيخها في أبنائها، حيث تأتي قيمة "إتقان العمل والإخلاص فيه" بالدرجة الأولى بنسبة 34.58% موزعة على 37.5% من المبحوثين لهم منشأ ريفي ونسبة 32.83% منشأ حضري، وفي المرتبة الثانية وبنسبتين متقاربتين هما على التوالي 20% ريفي و20.89% حضري، قيمة تقدير العمل بكل أشكاله، وفي الترتيب الثالث "تشجيع العمل الجماعي" بنسبة 14.95% منها 12.5% لها منشأ ريفي ونسبة 16.42% حضري.

---

[1] مصطفى الباهي، **القيم وتأثيرها على المؤسسة**، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 1995-1996، ص 20.

[2] مراد زعيمي، **علم الاجتماع رؤية نقدية**، الجزائر: مؤسسة الأزهر للفنون بقسنطينة، 2004، ص 186.

فما يمكن ملاحظته من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن هناك اختلاف بين القيم التي تساعد كل من الأسر التي بها أصول ريفية ونظريتها في الوسط الحضري على تشريبها وغرسها في الأفراد وهذا ما تفسره نتائج الجدول الموالي.

الجدول رقم (41): يبين القيم التي تساعد الأسرة على ترسيخها حسب مكان إقامة الوالدين.

مكان الإقامة	القيم								المجموع
	إتقان العمل	تقدير العمل بكل أشكاله	حب العمل	العمل الجماعي	الادخار	المال الحلال	الطموح	تشجيع الهوايات	
ريفي	%38.77 19	%20.41 10	%14.28 7	%12.24 6	%4.08 2	%2.04 1	%4.08 2	%4.08 2	%100 49
حضري	%31.03 18	%20.69 12	%12.07 7	%17.24 10	%8.62 5	%6.99 4	%0 0	%3.45 2	%100 58
المجموع	%34.58 37	%20.56 22	%13.08 14	%14.95 16	%6.54 7	%4.67 5	%1.87 2	%3.73 4	%100 107

من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية المبينة في الجدول أعلاه فيما يخص المبحوثين الذين مكان إقامة والديهم ريفي، حيث جاءت قيمة "إتقان العمل والإخلاص فيه" في الترتيب الأول بنسبة 38.77%، تليها نسبة 20.11% بالنسبة لقيمة "تقدير العمل بكل أشكاله"، وفي الترتيب الثالث وبنسبة 14.28% "حب العمل"، فقيمة "تشجيع العمل الجماعي" بنسبة 12.24% ونسب متساوية 4.08% كل من قيمة الادخار والطموح والهوايات.

أما فيما يخص المبحوثين مكان إقامة والديهم في الوسط الحضري كان ترتيب القيم كالتالي: 31.03% لقيمة إتقان العمل والإخلاص فيه، 20.69% تقدير العمل كل أشكاله، 17.24% تشجيع العمل الجماعي، 12.07% حب العمل، 8.62% تشجيع الادخار والتوفير، 6.99% تشجيع طرق تحصيل المال الحلال، 3.45% استغلال أوقات الفراغ.

فمن خلال النسب المئوية نلاحظ أن هناك اختلاف بين المبحوثين من حيث ترتيب القيم، فيما يخص "قيمة الادخار" و"تشجيع العمل الجماعي" حيث جاءت هاتين النسبتين مرتفعتين عن المبحوثين الذين مكان إقامة والديهم حضري.

فعقلية الأسر الحضرية مبنية على فكرة الادخار لتحسين المستوى المعيشي، ومن ثم استثماره في مجالات عدة تهدف إلى زيادة رأس المال فتأتي قيمه الادخار وعدم التبذير في تربية الأجيال على السلوك الاقتصادي الذي يعكس مستقبلهم المعيشي.

الجدول رقم (42): يبين القيم التي تساعد الأسرة على ترسيخها حسب المستوى التعليمي للوالدين.

المستوى التعليمي	القيم								المجموع
	إتقان العمل	تقدير العمل بكل أشكاله	حب العمل	العمل الجماعي	الادخار	المال الحلال	الطموح	تشجيع الهوايات	
الأب									
لا يقرأ	%38 19	%18 9	%14 7	%20 10	%4 2	%4 1	%0 0	%2 1	%100 50
ابتدائي	%36.36 8	%22.72 5	%0 0	%13.63 3	%4.54 1	%4.54 1	%54.54 1	%13.63 2	%100 22
متوسط	%21.42 3	%28.57 4	%21.42 3	%7.14 1	%14.28 2	%0 0	%7.14 1	%0 0	%100 14
ثانوي	%42.85 3	%7.14 1	%21.42 3	%7.14 1	%14.28 2	%7.14 1	%0 0	%0 0	%100 14
جامعي	%14.28 1	%42.86 3	%14.28 1	%14.28 1	%0 0	%14.28 1	%0 0	%0 0	%100 7
المجموع	%34.58 37	%20.56 22	%13.08 14	%14.95 16	%6.54 7	%4.67 5	%1.87 2	%3.74 4	%100 107
الأم									
لا يقرأ	%39.34 24	%18.03 11	%13.11 8	%6.55 9	%6.56 4	%3.28 2	%3.28 2	%1.64 1	%100 61
ابتدائي	%33.33 5	%26.67 4	%0 0	%20 3	%0 0	%6.67 1	%0 0	%13.33 2	%100 15
متوسط	%20 4	%20 4	%20 4	%20 4	%10 2	%5 1	%0 0	%5 1	%100 20
ثانوي	%50 4	%12.5 1	%12.5 1	%0 0	%12.5 1	%12.5 1	%0 0	%0 0	%100 8
جامعي	%0 0	%66.67 2	%33.33 1	%0 0	%0 0	%0 0	%0 0	%0 0	%100 3
المجموع	%34.58 37	%20.56 22	%13.08 14	%14.95 16	%6.54 7	%4.67 5	%1.87 2	%3.74 4	%100 107

من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية للجدولين نلاحظ أن هناك علاقة عكسية بين المستوى التعليمي للوالدين وتنوع سلم القيم لدى المبحوث، حيث نلاحظ أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للوالد سواء أب أو أم تراجع عدد القيم التي يرى المبحوث أن أسرته قد ساعدته في ترسيخها منذ الصغر، ويمكن إرجاع ذلك إلى مجموع التحولات التي مرت بها الأسرة الجزائرية، باعتبارها كانت عائلة متسعة تضم العديد من الأسر في بيت واحد حيث استطاعت المحافظة على كيانها ونظام حياتها لمدة طويلة، وبدخول الاستعمار الفرنسي إلى الجزائر سنة 1830م والذي حاول القضاء على النظام الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للمجتمع الجزائري بما في ذلك بنية العائلة الجزائرية، وتهجير العديد من أفرادها وطردهم من أراضيهم ولكن مع كل هذا بقيت الأسرة الجزائرية متمسكة بعاداتها وتقاليدها ومكنت من إبراز شخصيتها الجزائرية،[1] حيث كانت الأسرة الجزائرية قبل الاحتلال ذات طابع ممتد، حيث كانت تتسع للعديد من العائلات، وكان للعادات والتقاليد دور كبير في تماسك الأفراد التي كانت تربطهم قرابة الدم، كما أن الأسرة الجزائرية كانت تؤدي عدة وظائف إيديولوجية واقتصادية وتربوية، يحكمها العرف في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية العديدة، كالزواج والطلاق وحل النزاعات والخلافات بين عائلتين أو بين الأفراد أنفسهم،[2] فينشأ الفرد على احترام الكبير والعطف على الصغير ولا يختلف الأمر كثيرا خارج الوحدة القرابية، فهذا الاحترام للكبار يبدأ مع الأقارب الذين هم أول من يتعامل معهم، ثم ينتقل للكبار الذين هم في المجتمع وكثيرا ما نجد أن الكبار يتدخلون في تربية أبناء الجيران، أو ربما الأطفال الذين يلعبون في الشارع حتى وإن كانوا لا يعرفونهم، هكذا يتعلم الصغير الاحترام ويتشرب مختلف القيم التي يحملها المجتمع المحلي بالنسبة له.

كما عرفت الأسرة الجزائرية تطورات أخرى نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية واعتبرت مؤشراً هاماً على حجم ودور الأسرة، ويظهر هذا في فترة التسعينات حيث كان الوضع الأمني حاسما ومؤثراً على الأسرة الجزائرية بشكل عام والأسرة الريفية بشكل خاص، حيث عرفت هذه المرحلة أزمة سكنية واجتماعية واقتصادية نتيجة فقدان العائلات النازحة في أغلب الأحيان لمصادر قوتها ومعيشتها فضلا عن الإهمال الذي لحق أبناءها من رسوب نتيجة مغادرة مقاعد الدراسة،[3] هذا إضافة

---

[1] الفضيل رتيمي، **المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية**، مرجع سابق، ص 38.

[2] المرجع نفسه، ص 42.

[3] المرجع نفسه، ص 45.

إلى تقلص حجم الأسرة نتيجة رغبة الشباب في تكوين أسرة نووية وحصولهم على مسكن مستقل عن العائلة الكبيرة.

إلا أنه في السنوات الأخيرة بدأت الأسرة تفقد بالتدريج كثيرا من وظائفها الاجتماعية نظرا لانشغال الآباء تحت ضغط الظروف الاجتماعية والاقتصادية، وما كانت الأسرة تقوم به أصبح من وظائف المدرسة في نقل التراث للأجيال، هذا إضافة إلى وسائل الإعلام والتي تعد من أخطر المؤسسات الاجتماعية في تنشئة الطفل بما تتضمنه من معلومات مسموعة أو مرئية أو مقروءة.

فما يمكن قوله في الأخير أن الأسرة تستحوذ على عملية التطبع الاجتماعي للفرد بحيث تؤثر تأثيراً بالغاً على شخصيته، ولكن ذلك لا يستمر طويلاً ، ولا تبقى الأسرة هي الفاعل الوحيد في هذه العملية، ففي سن معينة يلتحق الطفل بالمدرسة، وهنا يواجه مواقف اجتماعية مغايرة لمواقف الأسرة، فينتقل من التعلم مع أفراد من جماعته الأولية إلى جماعة أخرى مختلفة كل الاختلاف، وا لى مؤسسة تتجاهل كثيراً مما هو فيه، حيث سيواجه معايير وأنماط سلوكية وقيم وأنظمة جديدة لا عهد له بها.

III-الوسط التربوي ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل:

إن الفكرة التي تقوم عليها المدرسة، هي التنشئة والتنمية بمختلف جوانبها، وفي هذا يقول "جون ديوي" أنه بإمكان المدرسة تغيير نظام المجتمع إلى حد معين، وهو عمل تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعي".[1]

ونظراً لتعقد عناصر الثقافة واتساع دائرتها، والتي يتعين على الفرد اكتسابها والضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها المجتمع الحديث وخروج الأم للعمل، بدأت الأسرة تفقد بالتدريج بعضا من وظائفها الاجتماعية لصالح مؤسسات اجتماعية أخرى كرياض الأطفال والمدرسة، فالمدرسة هي وسيط بين الأسرة والمجتمع، ذلك أن الطفل عند بلوغه سن معين يحتاج إلى نسق آخر من المعلومات، والتراث المنظم لكي ينخرط في المجتمع، حيث تقوم المدرسة باستدماج القيم والقواعد، من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ولا تستطيع أن نغفل في هذا المجال النتائج التي توصل إليها "تشاندلر Chandler بالاستناد إلى شواهد إمبريقية عديدة، ذهب "تشاندلر" إلى أن هناك عداً من القيم التي تربط في نشأتها وترسيخها بالأسرة والمدرسة، خاصة القيم الدينية التي ترسخ لدى الطفل المعتقدات والتعاليم الدينية والقيم الاجتماعية (التضحية، التعامل مع المحيط ..) والاقتصادية (العمل،

[1] صالح محمد علي أبو جادو، مرجع سابق، ص 223.

الاجتهاد ...) والمعرفية والسياسية والجمالية، فضلا عن الوسط التربوي ينمي لدى الطفل بعض الاتجاهات المرتبطة بالدراسة والولاء للمؤسسة على اعتبار أن الاتجاه يؤثر على السلوك.

حيث يرى رواد الاتجاه البنائي الوظيفي أن المدرسة كبناء اجتماعي لها أدوار اجتماعية وظيفية متعددة، تتحقق في إطار التنسيق والتعاون بين النظام التعليمي والنظم والمؤسسات الاجتماعية الأخرى، ذلك أن المدرسة تعمل على تخصيص التلاميذ في مراكزهم المحددة لهم داخل البناء الاجتماعي وذلك من خلال عمليتي التقويم والتقييم لاتخاذ الأدوار الملائمة بواسطة العناصر التالية:[1]

1-تمييز السلوك الملائم.

2- تحديد العقاب للتخلص من السلوك غير الملائم.

3- تحديد المكافآت للسلوك الملائم ثقافيا.

4- اكتساب حد أقصى من الثقافات الجديدة.

3-1- أداء المعلم داخل القسم ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل بالمؤسسة:

تتفق معظم الدراسات في مجال التربية على أن المعلم يعتبر المشكل والصاقل والمكون لشخصية الطفل فإنه في إطار الوظيفة الاجتماعية للمدرسة يعتبر رائداً ، لذلك لابد من أن يكون مكتسبا لخصائص الريادة، وله مقدرة على العمل الجماعي مع التلاميذ، فلو شبهنا المدرسة بكائن ينبض بالحياة لترتب علينا وضع المعلم موضع القلب، لأنه متى صلح المعلم صلحت المدرسة بل وصلح المجتمع, ومتى فسدت ساء حال المدرسة وتردى المجتمع إلى حضيض التأخر والانحطاط، ولكي يقوم المعلم بوظيفة القلب السليم وجب أن تكون علاقته بتلاميذه، قائمة على أساس متين من الحب والاحترام.[2]

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمان. **علم اجتماع المدرسة**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2001، ص 50.

[2] حميد حملاوي، مرجع سابق، ص 130.

الجدول رقم (43): يبين توزيع أفراد العينة حسب العلاقة التي كانت تربطها بالمعلم ومكان المدرسة الابتدائية.

العلاقة بالمعلم / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات				المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	كراهية	خوف	حسنة	احترام					
ريفي	%00 / 00	%12.12 / 04	%45.45 / 15	%42.42 / 14	%100 / 33	3	1.698	0.637	غير دالة إحصائيا
حضري	%2.70 / 02	%6.75 / 05	%45.94 / 34	%44.59 / 33	%100 / 74				
المجموع	%1.87 / 2	%8.41 / 09	%45.79 / 49	%43.92 / 47	%100 / 107				

تظهر نتائج الجدول توزيع مفردات البحث حسب نوع العلاقة التي كانت تكنها للمعلم وذلك حسب مكان المدرسة الابتدائية للمبحوث، حيث صرحت نسبة 45.79% من مجموع أفراد العينة أنها كانت على علاقة حسنة بالمعلم بنسبتين متساويتين بالتقريب هما على التوالي 45.45% من المبحوثين زاولت دراستها الابتدائية في الريف، ونسبة 45.94% في الوسط الحضري، في حين جاءت نسبة 44.49% من المبحوثين زاولت مرحلتها الابتدائية في الوسط الحضري تكن الاحترام لمعلمها، ونسبة 42.42% من الريف. وهذه النسب إنما تدل على مكانة المعلم، فهو عبارة عن الوالد الثاني للتلميذ، وقدوة يحتذى بها وهو بذلك يسهل عملية التعلم، ويحفز على الجهد والابتكار، فيتابع باستمرار مسيرة المتعلم من خلال تقويم مجهوداته كما أنه كاشف للنقائص ومساعد على تشخيص الاختلالات والتذبذبات التي يمكن أن تحصل خلال عملية التعلم.

مقابل نسبة 2.70% من المبحوثين صرحت بأنها كانت على كراهية بالمعلم من الوسط الحضري، وهي معدومة في المدرسة الريفية، ويمكن إرجاع ذلك إلى العنف المدرسي وأسلوب القسوة الذي يتبعه بعض المعلمين في حق التلاميذ "سامحهم الله".

وبنسبة 12.12% من المبحوثين زاولت دراستها الابتدائية في الريف، صرحت بأنها كانت تخاف من المعلم، وتجدر الإشارة هنا إلى أن علاقة الأهالي في الريف بالمعلم كانت تتسم بكثير من

الاحترام والتقير، ومرتبة عالية اجتماعياً حتى ولو لم يكن حاصلا على شهادة عالية في التعليم، حيث كانت العلاقة بين الطالب والمعلم علاقة خوف و إحترام في الوقت نفسه ، لأنه معطاء حتى خارج دوره التربوي، واستخدامه العقاب مفيد لإيصال المعلومة.

ونلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات أفراد العينة على اختلاف مكان المدرسة الابتدائية (حضري، ريفي)، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، هذا يعني أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين.

الجدول رقم (44): يبين فيما إذا كان يسمح للتلاميذ بالتعبير عن آرائهم داخل القسم حسب مكان المدرسة الابتدائية.

التعبير عن الرأي / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا يسمح	أحيانا	يسمح					
ريفي	%12.12 / 04	%24.24 / 08	%63.63 / 21	%100 / 33	2	2.151	0.341	غير دالة إحصائيا
حضري	%24.32 / 18	%18.91 / 14	%56.75 / 42	%100 / 74				
المجموع	%20.56 / 22	%20.56 / 22	%58.88 / 63	%100 / 107				

تظهر نتائج الجدول أن نسبة 63.63% من مجموع مفردات العينة ممن زاولت مرحلة دراستها الابتدائية في الريف أجابت بأن المعلم كان يسمح لها بالحوار والتعبير عن آرائها أثناء الدرس، ونسبة 56.75% زاولت مرحلتها الابتدائية في الوسط الحضري، مقابل نسبة 12.12% من المبحوثين زاولت مرحلتها الابتدائية في الريف ونسبة 24.32% في الوسط الحضري.

ومن خلال قيمة (كا^2) نلاحظ أن هناك تقارب بين إجابات المبحوثين على اختلاف مكان المدرسة الابتدائية، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

ويبقى الحوار من أهم أدوات التواصل والتفاعل البناء، حيث يمكن اعتبار النسب ومعطيات الجدول أعلاه كمؤشرات جيدة، وضمن إطار الحوار مع الآخر، تظل الحاجة ماسة إلى إيجاد قاعدة

ومنطلق للأدبيات الحوار، فمنذ النشأة الأولى للفرد في أحضان أسرته يقع على عاتقها تعليمه أبجديات الحوار الهادف، والذي ما يلبث أن يصبح نهجا ومسارا في تكوين شخصية الفرد، كما أن استخدام المعلم لقاعدة الحوار كمنطلق أول للتعامل مع تلاميذه يعتبر أسلوبا تربويا ناجحا، كما أن وجود جو من الحوار داخل غرفة الصف يتيح للمتعلم فرصا للإبداع والتميز والعطاء الفكري.

الجدول رقم (45): يبين نوع الأسلوب المتبع لمعاقبة التلاميذ حسب مكان المدرسة الابتدائية.

أسلوب العقاب / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	الطرد	الضرب	النصح والتوجيه					
ريفي	%9.09 / 03	%11.21 / 12	%54.54 / 18	%100 / 33	2	1.650	0.438	غير دالة إحصائيا
حضري	%18.92 / 14	%32.43 / 24	%48.65 / 36	%100 / 74				
المجموع	%15.89 / 17	%33.64 / 36	%50.47 / 54	%100 / 107				

إن تحقيق النظام بالنسبة للتلاميذ داخل القسم يعد من الاعتبارات الهامة في عملية التعليم وا ٍحدى الاهتمامات الرئيسية للمعلمين، وهي قدرتهم على تحقيق النظام والانضباط داخل القسم، فقد يكون التلميذ مصدرا للسلوكيات غير المرغوبة داخل الصف، كأن يتأخر في الحضور للحصة أو النوم في الفصل، وعدم التقيد بتوجيهات المعلم، إزعاج التلميذ لزملائه، أو انشغاله بالحديث مع أحد زملائه أثناء الشرح، وهذه جملة من المخالفات والسلوكات غير المرغوب فيها والتي يمكن أن تعرض الطالب إلى عقوبة الضرب أو الطرد من القسم، حيث سجلت نسبة 18.92% من المبحوثين كانت تزاول دراستها الابتدائية في الوسط الحضري أنها تعرضت للطرد من القسم في حين سجلت نسبة 32.43% أنها كانت تتعرض للضرب من قبل المعلم كعقاب بدني، ذلك أن هذا الأخير في رأي المعلم يكون فعالا في استبعاد السلوك غير المرغوب فيه، إلا أن العقاب البدني قد ينفر أولياء الأمور من المعلم، أو قد يؤدي إلى هجوم التلميذ على المعلم في محاولة للدفاع عن نفسه، وقد يسبب كراهية وعداء للمعلم، أما الطرد من القسم فقد يكون بعد تكرار السلوك غير المرغوب فيه مرات كثيرة، ولا يمكن التحكم فيها بإجراءات أقل حدة.

ويلاحظ من خلال قيمة (كا²) وهي قيمة غير دالة إحصائيا أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين, ومن الملاحظ من خلال النسب المئوية في الجدول أعلاه أن مثل هذه السلوكيات تكثر في مدارس الوسط الحضري، ومن الجدير بالذكر أن العقاب أداة واقعية في حياتنا اليومية، يلجأ إلى استخدامه الآباء والمعلمون في أوضاع تعليمية وسلوكية مختلفة، لكن ذلك لا يعني أن العقاب يعد البديل الأنسب من أجل تقويم السلوك أو الحد منه.

الجدول رقم (46): توزيع المبحوثين حسب الأسلوب العقابي وسن المبحوث.

نوع العقاب / العمر	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	الطرد	الضرب	النصح والتوجيه					
30-20	%21.65 / 11	%33.33 / 17	%45.10 / 23	%100 / 51	6	7.421	0.284	غير دالة إحصائيا
40-31	%18.51 / 05	%25.92 / 07	%55.56 / 15	%100 / 27				
50-41	%00 / 00	%45.83 / 11	%54.17 / 13	%100 / 24				
60-51	%20 / 01	%20 / 01	%60 / 03	%100 / 05				
المجموع	%15.88 / 17	%33.64 / 36	%50.47 / 54	%100 / 107				

تظهر نتائج الجدول أعلاه توزيع مفردات عينة الدراسة حسب نوع الأسلوب العقابي المتبع من طرف المعلم وسن المبحوث، حيث أردنا من خلال هذا الجدول معرفة إذا ما كان هناك اختلاف في الأسلوب العقابي بين المدرسة في الأمس واليوم، حيث تظهر النسب المئوية للجدول أن أعلى نسبة والتي قدرت بـ60% هي لدى فئة المبحوثين الأكبر سنا [51-60] صرحت بأن المعلم كان يتبع معها أسلوب النصح والتوجيه قبل اللجوء إلى العنف وأن طالب العلم بالأمس كان يكن الكثير من الاحترام والتبجيل لمعلمه، فكان أمره مطاع ولا ترد له كلمة، بداية من معلم القرآن بالكتاب إلى معلم المدرسة، فطالب العلم يقضي معظم وقته في الجامع أو المدرسة يتواصل مع معلميه وينهل منهم العلم، مما يحدث في داخله صورة لهذه العلاقة والتي تصبح فيما بعد مكون أساس لمعتقداته، وتحدد شكل العلاقة

مع أشخاص آخرين في المجتمع، تليها نسبة 55.56% لدى المبحوثين من الفئة العمرية [31-40] وبنسبتين متقاربتين هما على التوالي 54.17% من الفئة العمرية [41-50] و45.10% من الفئة العمرية [20-30]، وهذا ما يثبت أن العلاقة المبنية على التشجيع وعدم الاستهزاء بالطالب تبني في داخله معتقدات إيجابية حول ذاته، ويشعر بالأمان في المستقبل مع علاقات مماثلة سواء مع أفراد أسرته أو معلميه، أو مع المسؤولين في مكان عمله، ونحن كلنا كأفراد وأهالي أو معلمين نستطيع أن نذكر معلمين في حياتنا كان لهم الأثر الكبير علينا وما زلنا نكن لهم الاحترام ونشعر بفضلهم علينا، وفي الوقت ذاته نشعر بالامتغاص لمجرد ذكر أسماء معينين أمامنا.

مقابل نسبة 45.83% من المبحوثين صرحت بأن المعلم كان يتخذ من الضرب كأسلوب عقابي بالدرجة الأولى لاستبعاد السلوك غير المرغوب فيه، ضمن الفئة العمرية [41-50] ونسبة 33.33% ضمن الفئة الشابة [20-30]، وتجدر بنا الإشارة هنا إلى الآثار السلبية المترتبة عن الضرب، فمن أهمها: اهتزاز شخصية المتعلم، وفقدانه الثقة بنفسه، وتعطيل ظهور مهاراته وفكره الإبداعي وهو كذلك قد يسبب عاهات نفسية وجسدية للمتعلم مما يولد لديه الحزن والاكتئاب والخجل والارتباك، مما قد يدفعه لكره المدرس والمدرسة والتغيب عنها وبالتالي ضياع مستقبله، مما يؤثر فيما بعد على حياته العملية، فلا يستطيع التواصل مع غيره، ولا المطالبة بحقه، فيعيش تابعا وتكبر معه عقدة المدرسة والمعلم.

ويلاحظ من خلال قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين، وهو ما يدفعنا للبحث في طرق التدريس بين الأمس والحاضر وما لها من دور في تشكيل النسق القيمي لدى الفرد، وهل تختلف هذه الطرق باختلاف المنطقة السكنية للمبحوث؟.

3-2- طرق التدريس ودورها في تشكيل النسق القيمي للعامل بالمؤسسة:

من المتعارف عليه أن مفهوم الطريقة في المجال التربوي هي الكيفية أو الأسلوب الذي يختاره المعلم لتساعد المتعلم على تحقيق الأهداف التعليمية، وهي مجموعة من الإجراءات والممارسات والأنشطة العلمية التي يقوم بها المعلم داخل الصف، وذلك بتدريس درس معين يهدف إلى توصيل معلومات وحقائق ومفاهيم للتلاميذ، مراعيا في ذلك مراحل نمو المتعلم وميوله، وطبيعة المادة المدرسة، والخصائص الجسمية والعقلية للمتعلمين وأهداف الدرس ومستويات التلاميذ، فالمدرسة هي مؤسسة أو تنظيم يستمد قوته من أن له أسلوبا يوجه العملية التعليمية توجيها صحيحا، فلئن كانت المدرسة القديمة تكتفي بالمحافظة على تراث المجتمع الثقافي، ونقله من جيل إلى آخر، وتعليم التلاميذ

مبادئ القراءة والكتابة، بطريقة التلقين فإن المدرسة الحديثة لم تعد مجرد مكان لحشو أدمغة التلاميذ ببعض المعرف النظرية، وإنما أصبحت حقلا تربويا يرتكز الاهتمام فيه على تربية العقل والجسم والعاطفة، وذلك بتكوين شخصية متزنة ومتوازنة.[1]

الجدول رقم (47): توزيع المبحوثين حسب طرق التدريس ومتغير مكان المدرسة الابتدائية.

طرق التدريس / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	جافة	بعض الشيء	الحوار والمناقشة					
ريفي	%0 / 0	%45.45 / 15	%54.54 / 18	%100 / 33	2	3.024	0.220	غير دالة إحصائيا
حضري	%8.10 / 06	%45.94 / 34	%45.94 / 34	%100 / 74				
المجموع	%5.61 / 6	%45.79 / 49	%48.60 / 52	%100 / 107				

تظهر القراءة الإحصائية النسب المئوية للجدول أن نسبة 54.54% من مجموع مفردات عينة الدراسة زاولت مرحلتها الابتدائية في الريف، وأن طرق التدريس التي كانت تعتمد أسلوب المناقشة والحوار بين المعلم والتلميذ، وبنسبة 45.94% من الوسط الحضري، وبنسبتين متساويتين بالتقريب قدرها على التوالي بـ45.45% لصالح فئة من المبحوثين زاولت دراستها الابتدائية في الريف، و45.94% زاولت دراستها في الوسط الحضري أنه هناك دمج بين أسلوب الحوار والإلقاء من طرف المعلم، هاته الأخيرة التي تعد من أقدم طرق التدريس، حيث كانت مرتبطة بعدم وجود الكتب التعليمية، وهي لا تزال حتى اليوم من أكثر الطرق شيو عا في التعليم.

حيث اتضح أن المدرسة في الريف تتخذ من الحوار والنقاش كأسلوب ومبدأ ينتهجه المعلم لإيصال وتقديم المعلومة وتعليم النشء، عنه في الوسط الحضري، فطريقة المناقشة هاته والتي يكون فيها المدرس وتلاميذه في موقف إيجابي، حيث أنه يتم طرح القضية ويتم بعده تبادل الآراء المختلفة لدى التلاميذ، ثم يعقب المعلم على ذلك بما هو صائب ويبلور كل ذلك في نقاط لحل المشكلة، وهذا الأسلوب أقرب إلى طريقة العصف الذهني (التفاكر) والذي يقصد به توالد الأفكار والآراء الإبداعية من

[1] حميد حملاوي، مرجع سابق، ص 114.

الأفراد لحل مشكلة معينة، ضف إلى ذلك استعمال المعلم مع تلاميذه أسلوب القصة، وهي من أقدم الطرق التي استخدمها الإنسان لنقل المعلومات والعبر إلى النشء، وهي من الطرق المثلى لتعليم التلاميذ، كونها تساعد على جذب انتباههم وتكسبهم الكثير من المعلومات والحقائق التاريخية، بصورة جذابة ومشوقة على شرط أن تكون لها علاقة بموضوع الدرس، ومناسبة لعمر التلاميذ ونضجهم العقلي وذلك في دروس التاريخ، واللغة العربية، وكذا التربية الدينية ... الخ.

إلا أنه يلاحظ أن هناك تقارب بين إجابات المبحوثين على اختلاف مكان المدرسة الابتدائية، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، هذا يعني أنه لا توجد فروق إحصائية بين المتغيرين، أي أنه طرق التدريس في الوسط الحضري لا تختلف عنها في الوسط الريفي.

كما يمكن إرجاع هذا الاختلاف في النسب المئوية بين فئة المبحوثين التي زاولت دراستها الابتدائية في الريف والأخرى في الحضري إلى أن عدد التلاميذ في المدرسة الابتدائية الريفية في الصف أقل منهم في مدارس الوسط الحضري، مما يسمح للمعلم بإيصال المعلومة للمتعلم بشكل أفضل، فالمعلم يعتبر أبناء القرية مثل أولاده، وأنه مسؤول عنهم، وهم بدورهم يكنون له الاحترام والتبجيل، وقيل في المعلم شرف أن رسولنا الكريم إنما بعث معلما، وتعددت الأقوال في تقديس مهنة التعليم وتبجيل مكانة ورسالة المعلم، يقول الإمام الغزالي أن أشرف مهنة وأفضل صناعة يستطيع الإنسان أن يتخذها حرفة له هي التعليم.

3-3- الجو السائد داخل المدرسة ودوره في تقويم سلوك الانضباط لدى العامل:

المدرسة هي العلاقة بين التربية والحياة، التي تتضح لنا جليا إذا ما درسنا الاشتقاق اللغوي لكلمة (مدرسة)، ففي الاشتقاق اليوناني القديم تعني (الفراغ)، ومن هذا المعنى نستدل على أن التربية الشكلية أو المقصودة بدأت تفقد صلتها بالحياة، وتبتعد عنها، كما نستدل على أن التراث الثقافي قد اتسع وتعقد، بشكل حتم على الإنسان أن يكون لديه متسع من الوقت، لفهم هذا التراث على أن ارتباط التربية بالفراغ أو ارتباطه بالمدرسة كمؤسسة لسد هذا الفراغ، قد ساير موجات التحسن الاقتصادي، فأدى هذا إلى متابعة العلم من أجل العلم، لا من أدل دخول حياة الكبار مثلما هي عليه الآن.

والمدرسة وفقا لما سبق لا يتوقف دورها على تلقين المتعلمين الدروس، ولا ينبغي أن تقتصر عليها بل ينبغي أن تنظم جميع نواحي التربية المقصودة، سواء في ذلك ما تعلق منها بالعقل والإدراك وكسب المعلومات.

ففي المدرسة يجد الطفل عدد وفير من المدرسين، والمختصين في جميع نواحي النشاط، حيث يتلقى التلاميذ العلم والمعرفة وتكسب المدرسة التلاميذ الاتجاهات والقيم والعادات وتقدم لهم المهارات والخبرات التي يحتاج إليها المجتمع لضمان استمراره، ففي المدرسة يتعود التلاميذ على الاعتماد على النفس، وتحمل المسؤولية، والتفاني واحترام القانون، والتمسك بالحقوق وأداء الواجب، والعمل بروح التعاون والتخلي عن الأنانية وضبط الانفعال، والولاء للمجتمع الذي يعيشون فيه، والمدرسة نسق فرعي ضروري من الأنساق الاجتماعية، تختلف فيزيقيا وتنظيميا عن المصانع، والمستشفيات والإدارات الحكومية الأخرى، فبناء المدرسة يراعي مكتب المدير والإداريون والتي تكون بعيدة عن الفصول الدراسية، والتي تعتبر بدورها القسم الرئيسي للبناء الفيزيقي للمدرسة، الذي يشغله كل من التلاميذ والمدرسين وتشمل أماكن الجلوس وجماعات العمل الدراسي، إضافة إلى وجود أماكن الملاعب والطعام والخدمات السيكولوجية والاجتماعية والمكتبية وغيرها من الأماكن العامة، التي تؤثر في سير العملية التعليمية، وتقديم الأنشطة المدرسية الملائمة للتلاميذ، والتي تنمي روح الابتكار والاختراع والفكر المتفتح، وخلق تنظيم اجتماعي متنوع العلاقات، وتشكل هذه العلاقات الهرمية بين الإدارة والأساتذة والأساتذة وتلاميذهم وتتبلور في شكل الثواب والعقاب، حيث تعمل المدرسة من خلال هذا على غرس قيم ومعايير مثل الولاء والطاعة والتنافس والمثابرة وهي ضرورية لنظام العمل. [1]

فالطفل في المدرسة الابتدائية يكون في حالة اعتماد واضحة على المحيطين به سواء كان الأبوين أو أعضاء أسرته أو المدرسين، كما أنه يكون الطرف المستجيب لعمليات التفاعل الاجتماعي من حوله، والتي يزود عن طريقها بالعادات والتقاليد والقيم وأساليب التفكير وأنماط السلوك، التي تؤثر على شخصيته واستيعابه للواجبات والالتزامات المرتبطة بتوقعات الأدوار في المستقبل. [2]

---

[1] غريب سيد وآخرون. **المدخل في علم الاجتماع المعاصر**. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2002، ص 68.

[2] حميد حملاوي، مرجع سابق، ص 136.

الجدول رقم (48): توزيع المبحوثين حسب مكان المدرسة الابتدائية والجو السائد داخلها

الجو السائد / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	فوضوي	تسلطي	ديمقراطي					
ريفي	%12.12 / 4	%15.15 / 5	%72.72 / 24	%100 / 33	2	0.477	0.788	غير دالة إحصائيا
حضري	%15.21 / 12	%17.56 / 13	%66.21 / 49	%100 / 74				
المجموع	%15.95 / 16	%16.82 / 18	%68.22 / 73	%100 / 107				

نلاحظ من خلال قراءة معطيات الجدول أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت تلك التي صرحت بأن الجو السائد داخل مدرستها الابتدائية كان ديمقراطي، منها نسبة 72.72% من المبحوثين زاولت مرحلتها الابتدائية في مدرسة الريف، وبنسبة 66.21% زاولت مرحلتها الابتدائية بمدرسة في الوسط الحضري، مقابل نسبة 15.15% من المبحوثين زاولت مرحلتها الابتدائية في مدرسة تابعة للمنطقة الريفية، و17.56% في المنطقة الحضرية، صرحت بأنه كان يسود المدرسة الابتدائية حين ذاك جو تسلطي من قبل المدير على المعلمين والمعلمين على التلاميذ، في حين جاءت نسبة 12.12% لتعبر عن فئة المبحوثين زاولوا المرحلة الأساسية من المدرسة الابتدائية في المنطقة الريفية، ونسبة 61.21% في المنطقة الحضرية صرحت بأنه كان يسود المدرسة الابتدائية حين ذاك جو من الفوضى والتسيب من طرف المعلمين والإداريين.

كما يلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات المبحوثين على اختلاف مكان المدرسة الابتدائية، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية بين المبحوثين على اختلاف مكان المدرسة الابتدائية والجو السائد داخلها.

من الملاحظ من خلال الجدول رقم (48) والجداول السابقة أن المدرسة في الوسط الحضري تعاني الكثير من السلبيات، على عكس نظيرتها في الوسط الريفي، لنرى إذا كان هذا الاختلاف هو نفسه حسب الأجيال المتعاقبة على المدرسة الابتدائية.

الجدول رقم (49): توزيع المبحوثين حسب متغير السنو الجو السائد داخل المدرسة الابتدائية

الجو السائد / العمر	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستو ى الدلالة	القرار
	فوضوي	تسلطي	ديمقراطي					
30-20	%21.59 / 11	%15.68 / 08	%62.74 / 32	%100 / 51	6	12.245	0.057	دالة إحصائيا
40-31	%7.41 / 2	%3.70 / 01	%88.89 / 24	%100 / 27				
50-41	%12.5 / 03	%29.17 / 7	%58.33 / 14	%100 / 24				
60-51	%0 / 0	%40 / 02	%60 / 03	%100 / 05				
المجموع	%14.95 / 16	%16.82 / 18	%68.22 / 73	%100 / 107				

تظهر القراءة الإحصائية للنسب المئوية للجدول أن أعلى نسبة كانت لدى الفئة الشابة والتي صرحت بأن الجو السائد داخل المدرسة التي زاولت فيها مرحلتها الابتدائية كان فوضوي بنسبة 21.59% وهي منعدمة لدى الفئة العمرية الأكبر سنا [51-60] مقابل 40% من المبحوثين أجابت بأن الجو الذي كان يسود المدرسة آنذاك تسلطي يتسم بالشدة والحزم من المدير والمعلمين على حد سواء لدى المبحوثين من الفئة العمرية [51-60]، وبنسبة 29.17% لدى الفئة العمرية [41-50]، في حين جاءت باقي أغلبية الإجابات أن الجو السائد في المدرسة الابتدائية آنذاك كان يتسم بالديمقراطية بنسبة 88.89% فئة [31-40] و62.74% فئة [20-30] و60% فئة [51-60] وأخيرا 58.33% فئة [41-50].

يلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق إحصائية في إجابات المبحوثين هذا يدل على أنه توجد فروق بين المراحل العمرية والجو السائد داخل المدرسة الابتدائية.

إلا أنه وبالرغم من الوظائف القيمة للمدرسة غير أن هناك من يرى أن المدرسة تساهم في خلق الطبقة داخل المجتمع، حيث أن النسق المدرسي يساهم في إعادة الإنتاج الثقافي، من خلال وظيفة المدرسة التعسفية والمتمثلة في فرض شرعية الطبقات المسيطرة، وهذا ما تفسره النتائج

الإحصائية المحصل عليها من الدراسة الميدانية، حيث تظهر النسب المئوية حول السؤال فيما إذا كان المعلم يفضل بعضا من التلاميذ بالقسم، فقد تراوحت الإجابات بين أن ذلك يعود لأسباب عقلانية كأن يكون التلميذ من النجباء الأوائل في القسم وأسباب أخرى تعود إلى المحاباة بين المعلمين والأهل.

هذا ما أكده "بيار بورديو" وزملاؤه في كتابه "الوراثة Les Hritiers" (1964) بأن مناهج التعليم تعزز شرعية الفوارق الطبقية الاجتماعية المسيطرة، حيث أن أولاد الطبقة المحظوظة يصلون إلى المدرسة وهم يملكون رأس مال لغوي Linguistique يؤهلهم لغويا، ويكونون أقرب إلى لغة المدرسة، من رأسمال اللغوي الذي يحمله الأطفال المنحدرين من أًوساط شعبية، والذين يطالهم الإقصاء المدرسي والرسوب, هذا ويكون العنف الرمزي مستتر من خلال ادعاء أن النظام التربوي يتمتع بالاستقلالية ويحقق المساواة. [1]

الجدول رقم (50): يبين علاقة التغيب عن المدرسة بدون مبرر ومدى التزام العامل بالوقت

الانضباط التغيب	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا	نعم					
نعم	%63.15 / 12	%36.84 / 7	%100 / 19	2	12.202	0.002	دالة إحصائيا
أحيانا	%23.53 / 08	%76.47 / 26	%100 / 34				
لا	%22.22 / 12	%77.78 / 42	%100 / 54				
المجموع	%29.9 / 32	%70.09 / 75	%100 / 107				

التغيب عن العمل ظاهرة لا يمكن فصلها عن النسق الاقتصادي – الاجتماعي الذي تحدث فيه، وبالتالي فإن الافتراض الذي يطرح هو أن التغيب ليس إلا تعبيرا عن الإحساس بالاغتراب عامة، والاغتراب الاقتصادي خاصة، بحسب التحليل الماركسي الذي يرجع سبب الاغتراب الاقتصادي كما يشرح مدكور (1975)[2] إلى سيادة الرأسمالية واستيلاء طبقة خاصة على وسائل الإنتاج، مما يؤدي إلى شعور العمال بأنهم غرباء أمام نشاطهم وأعمالهم ويصبحون في حالة يكادون يفقدون فيها إنسانيتهم وشعورهم بذواتهم، وا ذا كان "ماركس" يعتبر الاغتراب دافعا من دوافع الثورات، فقد يكون

[1] بيار أنصار، مرجع سابق، ص 39.

[2] مصطفى عشوي. **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992، ص 185.

الاغتراب على الأقل ميكانيزما (آلية) الهروب من الواقع المُر الذي يواجه الفرد أو الجماعة، وهذا ما يحدث تماما في بعض حالات التغيب عن العمل وخاصة حالات التغيب غير المبررة بعذر قانوني.

نلاحظ من خلال قيمة (كا²) أنه توجد فروق إحصائية بين المتغيرين ، وهذا يدل على أن للتغيب عن المدرسة دور في تحديد مدى التزام العامل بالوقت.

وفي محاولة منا لدراسة هذه الظاهرة من زاوية أخرى، وذلك بإرجاع هذه الظاهرة إلى التنشئة القاعدية للمبحوث، وبالضبط إلى المرحلة الأساسية من المدرسة الابتدائية، حيث جاءت نتائج الجدول رقم 49 فيما إذا كان هناك علاقة بين المتغيرين، حيث تظهر القراءة الأولية للنسب المئوية لإجابات المبحوثين أن نسبة 63.15% أنها كانت تتغيب بدون مبرر قانوني عن المدرسة، وصرحت في ذات الحين أنها لا تلتزم بشكل دائم بتوقيت العمل، وبنسبة 23.53% كانت أحيانا ما تتغيب بدون مبررات، وهي الأخرى يضايقها الالتزام بقوانين المؤسسة، كما أن سيطرة الجو التسلطي في بعض المدارس كما يشير إلى ذلك معطيات الجدول (48) يؤدي إلى فرض علاقات غير متكافئة بين المدير والمعلم والتلميذ، مما يؤدي إلى الهروب من هذا الواقع بأي طريقة، مثل هذا الحال نجده عند سيطرة نمط القيادة المتسلطة والمستغلة، حيث يمثل المسؤولون دور الأب، أو المعلم المتسلط، الذي ينتظر من العمال والمستخدمين أن يلعبوا بالمقابل دور الطفل الخائف والمطيع، فيشكل هذا الواقع مواقف سلوكية تؤدي إلى ارتفاع القلق لدى العامل، فيسترجع نفس الحلول التي كان يلجأ إليها في صغره في مواقف مشابهة، وقد ونجد ارتباط إيجابي بين مستوى قلق العمال وأيام الغياب بدون إذن لدى إحدى الدراسات، كما استنتج بأن التغيب في هذه الحالة عبارة عن ميكانيزم دفاعي لحماية الذات من المواقف التي تثير القلق لدى الفرد، مما يؤدي إلى رفض الواقع والهروب منه. [1] ضف إلى ذلك شعور العامل بالإحباط والروتين وهي عوامل نفسية بالدرجة الأولى كلها تؤثر على سلوك الانضباط لدى العامل تجاه عمله.

[1] المرجع نفسه، ص 188.

3-4- مكان المدرسة الابتدائية ودورها في تشكيل النسق القيمي للعامل:

تأتي المدرسة في المرحلة التالية بعد الأسرة للمشاركة في عملية التنشئة والتربية للفرد من خلال عملية التلقين والتوجيه إضافة إلى قياس تحصيله العلمي كمتغير جديد للعضو الجديد في المجتمع، ومن هنا قد تكتمل الأسرة والمدرسة أو يتصارعون في الأدوار وتنشأ اللامعيارية فيعكس هذا التوتر على المجتمع.

المدرسة وسوسيولوجية الشخصية:

بما أن الدور الأساسي للمدرسة هو التنشئة الاجتماعية للطفل فإنها تساهم إيجابا في تكوين شخصيته، وكذلك عملية التعليم التي لا تكتفي بتلقين المعارف والعلوم، بل تشارك في صنع شخصية الطفل بما يتوافق مع الثقافة السائدة، وبذلك تكون أساس نجاح الطفل في حياته الاجتماعية ولإيضاح أبعاد الشخصية من خلال عناصر أولية نعرض ما يلي: [1]

1-بالرغم من تعدد الاهتمامات بدراسة الشخصية , غير أن علم الاجتماع اهتم بموضوع سوسيولوجية الشخصية، من منطلق تأثيرها الضروري على العلاقات والتنظيمات التي تشمل كافة أنواع الجماعات والمجتمعات، لذلك فإن علم الاجتماع باهتمامه بالشخصية تحول تحليل نسق الشخصية إلى وحدات فرعية وصولا إلى أبعاد التكامل في الشخصية من واقع تدعيم خصائصها الإيجابية.

كما يحدد البعد التعريفي كمدخل لهذه الأمور، وفقا لما يلي:

أ-تحدد الشخصية من خلال التراكمات الأخلاقية التي يتعامل بموجبها الفرد في كل التفاعلات الاجتماعية، والتي تمثل في مجموعها كل الخبرات الفردية التي يكتسبها الفرد داخل البيئة الثقافية المحددة ومن خلال تفاعل اجتماعي متميز، وكل هذه المحصلات إذا ما حللت سلبيا أو إيجابيا نجدها تمثل صيغة منظمة ولو بطريقة نسبية لنماذج مختلفة مما يأتي به السلوك أو يتحدد به من اتجاهات وقيم تميز كلها ذات الشخص.

ب- يطلق على المكونات المحددة للشخصية في مجموعها بنسب الشخصية والذي يشير على مجموعة العادات والاتجاهات والسمات والأفكار التي توجد لدى الفرد، بمعنى آخر يشير نسق الشخصية إلى أنساق الحاجات والاتجاهات التي تحدد اختيارات الفرد للبدائل المتاحة أمامه في المواقف الاجتماعية.

---

[1] جبارة عطية جبارة، مرجع سابق، ص ص 74-75.

ج- داخل نسق الشخصية نموذج معين ينشأ من أنساق المكونات المحددة للشخصية، ما يجعله ينطبع بطابع معين، بحيث يظهر في سلوكات الفرد وأفعاله داخل التفاعلات الاجتماعية، وهذا النموذج يمثل سمة الشخصية، وهو ما يميز صاحبه عن غيره من الأشخاص حيث يمكن أن تؤدي هذه الميزة إلى نجاح الشخص واعتلائه أدوار الصفوة، أو تكون عائقا يؤثر على سلوكات الشخص.

2- تقوم المدرسة من واقع وظيفتها الأساسية في التربية والتنشئة الاجتماعية، بتكوين صيغة منظمة لنماذج سلوك التلاميذ الجدد، أو تعديل سلوكات سلبية معينة، بمعنى آخر تقوم المدرسة بدور إجابي وفعال في تكوين ونمو شخصية أعضاء بنائها الاجتماعي من التلاميذ، حيث وجب الإشارة هنا إلى جملة من الخصائص السلبية نذكر منها: [1]

أ-صراع المصالح والقيم الذي يعتبره بعض علماء الاجتماع السبب الرئيسي في ظهور الأمراض الاجتماعية، إنما يرجع إلى التكوين الأولي للشخصية، ففي الأسرة حين ينشأ الطفل يبدأ في الشكوى فتسمع شكواه، أو يتودد بحركة تعجب الأهل فيجاب لمطالبه أو غير ذلك، مما يجعله يدعم سلوكاته هذه حتى يكون مفضلا عن إخوانه في الاستحواذ على الأشياء بمساعدة الأب والأم، أو الكبار من العائلة، وحين يواجه بمجتمع المدرسة يكيف سلوكاته بنفس الطريقة، وقد يجد التشجيع من بعض المعلمين كي يتسلق على أكتاف زملائه بطرق تتنافى مع تكافؤ الفرص، ومما يزيد الأمر تعقيدا أن يوجد أكثر من شخص واحد في المجتمع ولحصة داخل جماعة العمل، تكون قد رسخت فيه المكونات فينتهز الفرصة كي يتسلق دون وجه حق على أقرانه، فتفشي الأمر في المجتمع يؤدي إلى صراع المصالح وتعارض القيم في التطبيق، مع الأخذ في الاعتبار وجود آخرين لا يتبعون نفس الأسلوب لاختلاف تكوين الشخصية، إلا أنهم أمام هذه الآفات الاجتماعية قد يفقدون الولاء وتضيع معاييرهم، أو يغيبون عن حضورهم عن المساهمة في تماسك المجتمع وتوازنه، والأصل في تفشي هذه الأمراض يكون إلى التكوين المدرسي، وعدم جدوى الدور التربوي المحدد في محاربة الانتهازية والتسلق والنفاق وما لها من خصائص سلبية لشخصية الطفل.

ب- من السمات السلبية للشخصية أيضا اللامبالاة و اللامعيارية والتواكل والتي قد تكون عاملا جذريا في أمور مرضية كالانتحار والإدمان ... وغيرها من الأمور، التي يحسب الفرد لها أي حساب وهو يفعلها ولا ضع نواتج أفعاله في ميزان التقويم بالنسبة للمجتمع.

---

[1] المرجع نفسه، ص ص 177-180.

ج- لابد من اختيار المعلم وفقا لطرق مدروسة وعدم الاكتفاء بالشهادات العلمية، لأن هناك معلمين تتصف شخصيتهم بالسلبية فكيف يمكن له تكوين جيل سليم نفسيا حيث يخلق مشاكل مستعصية تقف في وجه التنمية.

د- صراع النظم وبخاصة بين المدرسة والأسرة يخلق سمة سلبية في شخصية الطفل، كما يخلق مجال للشك لدى الطفل بين المحددات الثقافية المختلفة والمتصارعة بين التنظيمين، وقد يتخذ الطفل سلوكا لمجرد إرضاء الطرفين.

الجدول رقم (51): يبين مجموع القيم التي تساعد المدرسة على ترسيخها حسب المكان الجغرافي للمدرسة الابتدائية.

مكان المدرسة	القيم								المجموع
	إتقان العمل	تقدير العمل بكل أشكاله	حب العمل	العمل الجماعي	الادخار	المال الحلال	الطموح	تشجيع الهوايات	
ريفي	%25 / 10	%20 / 08	%7.5 / 3	%15 / 6	%7.5 / 3	%2.5 / 1	%2.5 / 1	%2.5 / 1	%100 / 40
حضري	%47.76 / 32	%19.4 / 13	%16.42 / 11	%19.4 / 13	%2.98 / 2	%2.98 / 2	%0 / 0	%1.49 / 1	%100 / 67
المجموع	%39.25 / 42	%19.62 / 21	%13.10 / 14	%17.76 / 19	%4.67 / 5	%2.80 / 3	%0.93 / 1	%1.87 / 2	%100 / 107

تظهر النتائج الإحصائية للجدول بالنسبة لفئة المبحوثين التي زاولت مرحلتها الابتدائية بالريف أنه من بين القيم التي ساعدت المدرسة على ترسيخها في شخصه نجد نسبة 25% لقيمة "إتقان العمل والإخلاص فيه"، ونسبة 20% "تقدير العمل بكل أشكاله"، وبنسبتين متساويتين لقيمتي "حب العمل" و"تشجيع الادخار والتوفير"، وبنسبة 15% لصالح قيمة "تشجيع العمل الجماعي".

مقابل نسبة 47.76% من المبحوثين ممن زاولت مرحلتها الابتدائية في مدارس بالوسط الحضري بالدرجة الأولى لصالح قيمة "إتقان العمل"، وبنسبة 19.40% بالنسبة لقيمتي "العمل الجماعي" و"تقدير العمل بكل أشكاله"، وبنسبة 2.98% لصالح قيمة " الادخار والتوفير".

نلاحظ أن هناك اختلاف في مجموع القيم التي ساعدت المدرسة حسب مكانها الجغرافي على ترسيخها في شخصية المبحوث.

الجدول رقم (52): يبين القيم التي ساعدت المدرسة على ترسيخها حسب العلاقة بالمعلم

الاحتمالات	القيم									المجموع
	إتقان العمل	تقدير العمل بكل أشكاله	حب العمل	العمل الجماعي	الادخار	المال الحلال	الطموح	تشجيع الهوايات		
كراهية	%50 1	%0 0	%0 0	%50 1	%0 0	%0 0	%0 0	%0 0		%100 2
خوف	%33.33 3	%22.22 2	%11.11 1	%22.22 2	%11.11 1	%0 0	%0 0	%0 0		%100 9
حسنة	%42.85 21	%16.32 8	%12.24 6	%18.37 9	%4.08 2	%2.04 1	%2.04 1	%2.04 1		%100 49
احترام	%36.17 17	%23.40 11	%14.89 7	%17.89 7	%4.25 2	%4.25 2	%0 0	%2.13 1		%100 47
المجموع	%39.25 42	%19.62 21	%13.08 14	%17.75 19	%4.67 5	%2.80 3	%0.91 1	%1.87 2		%100 107

يتضح لنا جليا من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية أن نوع العلاقة بالمعلم لها بالغ الأثر في ترسيخ القيم لدى المبحوث، حيث نلاحظ عدد القيم يتراجع لدى المبحوث ين الذين صرحوا بأنه كانت تربطهم علاقة كراهية بالعلم بمعدل قيمتين، بنسبة 50 % قيمة "اتقان العمل" ,50% قيمة "العمل الجماعي", في حين سجلت خمس قيم لدى المبحوثين الذين كانت تربطهم علاقة خوف من المعلم, وهي على التوالي 33.33%"اتقان العمل" و بنسبة 22.22% لصالح قيمة "العمل الجماعي" تقدير العمل بكل اشكاله " و ",و بنسبة11.11% ساعدتها المدرسة على ترسيخ قيمة "حب العمل"

ولكما كانت العلاقة حسنة تتصف بالاحترام نلاحظ أن هناك تنوع في سلم القيم التي تترسخ في شخصية المبحوث وبقيم متفاوتة ,نسبة 36.17% قيمة "اتقان العمل",تليها نسبة 23.40% "تقدير العمل بكل اشكاله", و بنسبة 17.89%تمجد قيمة "العمل الجماعي", تليها نسبة14.89%ؤمن بقيمة "حب العمل", وبنسبتين متساويتين 4.25% كما هو موضح بالجدول أعلاه قيمتي"التشجيع على الادخار "و"طرق تحصيل المال الحلال".

الجدول رقم (53): يبين أساس التعاون حسب المدرسة الابتدائية للمبحوث.

أساس التعاون / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	قرابة	مكان الإقامة	الانتماء إلى نفس المصلحة					
ريفي	%0 / 0	%24.24 / 8	%75.75 / 25	%100 / 33	2	2.897	0.235	غير دالة إحصائيا
حضري	%8.12 / 6	%20.27 / 15	%71.62 / 53	%100 / 74				
المجموع	%5.62 / 6	%21.49 / 23	%72.90 / 78	%100 / 107				

يتضح لنا من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلبية أفراد عينة الدراسة وبنسبة 72.90% أساس التعاون فيما بينها يقوم على الانتماء إلى نفس المصلحة أو قسم الإنتاج، منها نسبة 75.75% زاولت المرحلة الأساسية من التعليم الابتدائي بمدارس بالمنطقة الريفية، وبنسبة 71.62% في الوسط الحضري، في حين جاءت نسبة 24.24% زاولت مرحلتها الابتدائية بمدرسة الريف صرحت بأن أساس تعاونها مع زملاء العمل يكون الانتماء إلى نفس مكان الإقامة، أي علاقة جيرة على أساس أن أسر الريف كلها تتعارف فيما بينها، مقابل نسبة 8.12% أرجعت أساس تعاونها مع زملائها في العمل إلى صلة الدم والقرابة، وهي معدومة عند المبحوثين من الريف.

يلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف مكان المدرسة الابتدائية وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية بين المبحوثين في الأساس الذي يقوم عليه التعاون في جماعة العمل.

من خلال قراءة هذه النسب يمكن القول أن العامل في الوضعية المهنية يقيم علاقاته على أساس إستراتيجية معينة، والتي جاء بها "ميشال كروزيه" في تصوره الجديد لعلاقة الفرد بالتنظيم، حيث كانت له نظرة توفيقية فالسلوكات الاجتماعية لا يرجعها إلى السمات الشخصية الفردية كليا ولا إلى الحتمية التنظيمية كما الحال في النظرية الكلاسيكية في التنظيم سواء عند تايلور أو ماكس فيبر، بل إن السلوكات هي وليدة لعبة Jeu بين الطرفين، فالتنظيم بواسطة الضوابط الرسمية التي يحاول أن ينظم بها سلوكات الأفراد يخلق عوائق أمام الفاعل، وهذا الأخير يضع أو يختار الإستراتيجية المناسبة

التي تختلف من شخص إلى آخر حسب الكفاءة المعرفية من جهة والظروف التنظيمية التي يعيشها من جهة أخرى، وعلى العموم إن نظرية كروزيه في تفسير العلاقة بين الفرد والمنظمة تقوم على المسلمات التالية: [1]

1-**المسلمة الأولى:** أن الأفراد لا يقبلون أبدا أن يعاملوا كوسائل في خدمة الأهداف التي يضعها المسيرون للمنظمة، هذا يعني أن لكل منهم أهدافه الخاصة، ولا يعني بالضرورة أن هذه الأهداف الخاصة متناقضة أو متعارضة مع أهداف المنظمة، كما أن هذه المسلمة حسب PH. Bernoux تؤدي بنا للتأكد بأن المنظمة مهما كان نمطها التنظيمي مشكل بطريقة يريد أن يجعل سلوكات العمال خاضعة وتابعة كليا له، تبقى هذه العقلنة نسبية وغير مطلقة، وحتى في المنظمات العقابية كالسجون مثلا يبقى السجناء يتمتعون بدرجة من الحرية مهما كانت ضئيلة.

2- المسلمة الثانية: أن هذه الحرية التي يتمتع بها الفاعل تمنح له درجة من الاستقلالية عن التنظيم وتعطيه القدرة على الاختيار على الأقل بأن يساهم أو يشارك أولا، فالمنظمة تسعى دائما للحد من هذه الاستقلالية والعامل يسعى بكل قدراته بأن يعظم هذه الاستقلالية أو على الأقل أن يحافظ عليها.

3- المسلمة الثالثة: ترى بأن الإستراتيجية التي يختارها الفاعلين سواء في علاقتهم ببعضهم البعض أو في علاقتهم بالمنظمة، فهي دائما تتمتع بالعقلانية لكنها عقلنة نسبية، لأنها أمام الإستراتيجيات المضادة وكذا عوائق المحيط المتعددة، ولا يمكن لأي فاعل مهما كان مستواه المعرفي كبير أن يجد الوقت والوسائل التي تمكنه من الوصول إلى الحل العقلاني أو الأمثل من أجل تحقيق أهدافه لكن يصل إلى الحد المرضي أو الحل الأقل سوءا بالنسبة إليه، في ظل العوائق والإمكانيات التي يحتكم عليها.

---

[1] عيسى المهدي، مرجع سابق، ص 259.

الجدول رقم (54): يبين كيفية أداء العامل لعمله.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
فردي	42	%39.2
جماعي	65	%60.7
المجموع	107	%100

تظهر نتائج الجدول أن نسبة 60.7% من مجموع مفردات الدراسة تمارس عملها بصفة جماعية ونسبة 39.2% من العمال تقوم بعملها بشكل فردي، حيث يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل في الأقسام الإنتاجية للمؤسسة والذي يكون في شكل فرق عمل يكمل بعضها بعضا.

ولمعرفة نظرة العامل لكل من العمل الفردي والجماعي كانت نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (55): يبين الأساس الذي يقوم عليه العمل الفردي والجماعي لدى العامل.

العمل الفردي	التكرار	النسبة
عزلة الفرد	11	%10.3
إبراز المجهودات	29	%27.1
تحمل المسؤولية	67	%62.6
المجموع	107	%100

العمل الجماعي	التكرار	النسبة
ظهور الاتكالية	12	%11.2
التساوي في المسؤولية	46	%43
زيادة التعاون	49	%45.8
المجموع	107	%100

تظهر لنا النسب المئوية أن العامل ينظر إلى العمل الفردي على أساس تحمل المسؤولية بنسبة 62.6% وبنسبة 27.1% إبرازا لمجهوداته الخاصة وبنسبة 10.3% عزلة الفرد عن باقي زملائه.

كما نجد أن هناك نظرة إيجابية نحو العمل الجماعي لدى العمال حيث ترى نسبة 45.8% من المبحوثين أن العمل الجماعي يزيد من التعاون بين العمال وبالتالي تسريع وتيرة العمل. وبنسبة 43% ترى في العمل الجماعي هو تساوي في تحمل المسؤولية وبنسبة 11.2% يؤدي إلى ظهور الاتكالية بين العمال.

أما عن نوع العمل المفضل لدى أفراد عينة الدراسة فقد أجابت نسبة 61.17% من مجموع مفردات البحث بأنها تفضل العمل بالمؤسسة العمومية، وذلك للامتيازات التي توفرها هاته الأخيرة من تأمين الضمان الاجتماعي ومنحة التقاعد، كل هذه حوافز دفعت العامل لاختيار المؤسسة العمومية

كمكان أنسب للعمل ومنهم من يشير إلى أن العمل بالمؤسسة العمومية إضافة إلى الامتيازات السابقة فإنه مريح وغير مكثف عكس العمل بالمؤسسات الخاصة التي تفرض على العامل كثير من الالتزامات.

ومن جهة أخرى نجد أن نسبة 24.3% تفضل العمل الحر والذي يتميز في رأيها بالحرية في مجال العمل ووجود فرص مفتوحة نحو التفوق في مجال المال والأعمال، إلا أنه تكتنفه بعض المخاطر والمغامرة، التي لا يحبذها كثير من العاملين، مما يجعلهم يتمسكون بالعمل الحكومي، بالرغم من وجود التزامات فيه.

-العمل كقيمة اقتصادية:

يعتبر العمل في غاية الأهمية لكلا طرفي المعادلة سواء العامل أو المؤسسة، فالعامل بالمؤسسة يعتبر مصدر الرزق الوحيد له ولأسرته، فهو من الضروريات على الصعيد الاجتماعي والنفسي، باعتبار أن العمل يعطي العامل شعور بالانتماء إلى جماعة معينة (المؤسسة) وتحقيق شعور الإنجاز لديه، حيث لوحظ وجود خليط بين القيم الاقتصادية والاجتماعية والدينية والأخلاقية للعمل، كما بدا تأثير الظروف الاقتصادية والاجتماعية واضحا من حيث اختيارات العامل لمكان العمل ونوعه والتي تخضع لحركة سوق العمل.

حيث أنهم يفضلون العمل الحر، لكن في الوقت نفسه يرغبون في العمل بمؤسسة تابعة للقطاع العمومي، الذي يغلب عليه الطابع الجماعي في العمل (بالنسبة للمؤسسة ميدان الدراسة)، حيث نجد أن هذا التفكير يتوافق مع العمل الزراعي،[1] الذي يتم في جو تعاوني حيث يشترك جميع الأفراد في تحقيق هدف مشترك، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على النشأة الريفية للعامل الجزائري، هذا الوسط الذي تسوده قيم اجتماعية نابعة من الاعتقاد الديني، أو مرتبطة بطبيعة العمل الزراعي، الذي يدعو إلى التعاون والتضامن الاجتماعي، وهذا يتناقض مع قيم العمل الصناعي الذي يسوده تقسيم دقيق للعمل حيث يتولى كل عامل أداء مهمة معينة.

كما يلاحظ أنه لا تزال توجد هناك بعض الرواسب الاجتماعية في عملية التوظيف فتدخل الأقارب في التوظيف أو بعض العلاقات الشخصية ليست من خصائص العمل الصناعي والذي من المفروض أن تكون فيه الكفاءة كمعيار حاسم في عملية التوظيف.

---

[1] نوال بوطرفة، مرجع سابق، ص 91

-قيمة الادخار:

الجدول رقم (56): توزيع المبحوثين حسب بعض المتغيرات المتعلقة بالادخار.

كفاية الأجر	التكرار	النسبة
نعم	20	%18.7
لا	87	%81.3
المجموع	107	%100
كيفية التصرف لتعويض النقص		
الاقتراض	26	%29.88
عمل إضافي	22	%25.28
تنظيم الاستهلاك	39	%44.82
المجموع	87	%100

تعد قيمة الادخار كظاهرة اقتصادية في حياة الأفراد والمجتمعات وهو فائض الدخل على الاستهلاك وهي تقوم على دعامتين أساسيتين هما: القدرة الادخارية والرغبة الادخارية، فالقدرة الادخارية هي قدرة الفرد على تخصص جزء من دخله من أجل المستقبل، وهي تحدد بالفرد بين حجم الدخل وحجم الإنفاق، حيث يتوقف هذا الأخير على نظام معيشة الفرد وسلوكاته وهي مسألة نسبية تختلف من شخص لآخر.

حيث تظهر بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحت بعدم كفاية الأجر بنسبة 81.3% ليس هذا فقط، وهو أيضا لا يتماشى مع المجهودات المبذولة في مكان العمل، كما صرحت مفردات الدراسة وبالإجماع أن الأجر الذي تتقاضى لا يكفي الحاجات المادية من نفقات، خاصة بالنسب للعمال الذين يعيلون أسر وهذا ما يجعلهم يلجؤون في الغالب من الأحيان إلى اقتراض المال لسد النقص بنسبة 29.88% في حين وجدت نسبة 25.28% من المبحوثين الحل في تعويض النقص وسد متطلباتها الاقتصادية والاجتماعية في "العمل الإضافي"، فالمؤسسة ميدان الدراسة لها نظام عمل بدو امين فالمجموعة الأولى من العمل تبدأ من 05 صباحا حتى الواحدة زوالا، والمجموعة الثانية من الثانية زوالا إلى التاسعة ليلا، نلاحظ وجود فضاء من الوقت يسمح للعامل بعمل إضافي يعيل به أسرته ويستثمر فيه وقته.

أما الباقي وبنسبة 44.82% فإنها ترى في "ترشيد الاستهلاك كوسيلة لسد النقص في الأجر وذلك من خلال الموازنة بين حاجاتهم وا ٍمكانياتهم المادية المتاحة.

من خلال المعطيات السابقة الذكر يمكن القول أن الوضعية الاجتماعية للعامل تتحكم بنظرته للعمل، وهو ما يؤثر على روحه المعنوية وبالتالي على مستوى الدافعية للعمل، وزيادة الإنتاج، فتداخل القيم الاقتصادية والاجتماعية للعمل يشكل جملة من الإحباطات لدى العامل والتي تنعكس فيما بعد على شكل سلوكات سلبية في العمل, ولمعرفة كيفية استغلال الأجر حسب متغير السن جاء الجدول التالي:

الجدول رقم (57): يبين كيفية استغلال الأجر حسب متغير السن.

العمر	القيم						المجموع
	تحسين الاستهلاك	الادخار لشراء سيارة	الادخار لبناء بيت	السفر و الترفيه	الحج أو العمرة	استثمار المال	
30-20	%31.37 16	%13.72 7	%31.37 16	%5.88 2	%5.88 3	%11.76 6	%100 51
40-31	%29.63 8	%14.81 4	%14.81 10	%0 0	%18.52 5	%0 0	%100 27
50-41	%33.33 8	%16.67 4	%33.33 8	%0 0	%16.64 4	%0 0	%100 24
60-51	%20 1	%0 0	%60 3	%0 0	%20 1	%0 0	%100 5
المجموع	%30.84 33	%14.02 15	%34.58 37	%2.80 3	%12.15 13	%5.61 6	%100 107

تظهر بيانات الجدول أن ثلث أفراد العينة تستغل الأجر في "تحسين نمط المعيشة والاستهلاك"، بنسبة 30.84%، والثلث الثاني صرحت بأنها في حالة كفاية الأجر فإنها تستغله في "بناء بيت" أو "شراء سيارة"، من ضمن الأولويات بنسبة 34.80%، هذه النسب تعكس الوضعية التي يعيشها أفراد العينة بشكل خاص ومشكل السكن في الجزائر بشكل عام. ولما لهذه الوضعية من أثر على مردودية العامل وهي تعد من ضمن الحاجيات الأساسية كما يشير إلى ذلك "براهام ماسلو" في "نظرية الحاجات"، وفي ظل تطلع معظم مفردات العينة إلى إشباع الحاجات الأساسية نجد نسبة 11.76% ضمن الفئة الشابة [20-30] ترى أنه في حالة كفاية الأجر فإنها ستستغله في الاستثمار،

فغلاء المعيشة وتعقد الحياة ومتطلباتها يجعل أبسط المشاريع تحتاج إلى ادخار، وبنسبة 20% ضمن الفئة العمرية الأكبر سنا [51-60] ترى بأنها ستستغل مبلغ الادخار في "الذهاب إلى الحج" أما باقي كماليات الحياة من سفر وترفيه فإنها تكون آخر أولويات الفرد بحيث سجلت نسبة 5.88% لدى الفئة الشابة [20-30] والتي تتطلع إلى الاستجمام والتعرف على الثقافات الأخرى.

وهذا يدعونا للتساؤل فيما إذا كان هناك اختلاف بين العمال من الأصل الريفي والعمال من الأصل الحضري في كيفية التصرف بالأجر، وهذا ما توضحه نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (58): يبين كيفية تصرف المبحوث ين في حال كفاية الأجر حسب مكان الإقامة.

كيفية التصرف / مكان الإقامة	العبارات						المجموع
	تحسين الاستهلاك	الادخار لشراء سيارة	الادخار لبناء بيت	السفر و الترفيه	الحج أو العمرة	استثمار المال	
ريفي	%32.5 13	%12.5 5	%40 16	%0 0	%10 4	%5 2	%100 40
حضري	%29.85 20	%14.92 10	%31.34 21	%4.47 3	%13.43 9	%5.97 4	%100 67
المجموع	%30.84 33	%14.02 15	%34.58 37	%2.80 3	%12.15 13	%5.61 6	%100 107

أظهرت نتائج الجدول أن نسبة 40% من المبحوثين ريفيين صرحت بأنها في حالة كفاية الأجر فإنها تستعمله "لشراء بيت خاص"، وهذه الإجابات يمكن أن تكون كشاهد عن التحولات التي مرت بها الأسرة الريفية، حيث أن تحول الأسرة من العائلة الكبيرة والتي كانت تضم أكثر من ثلاث أسر في بيت واحد، يعرف بيت العائلة الكبير، إلى الطابع النووي للأسرة وذلك بانفصال الأسر الصغيرة عن البيت الكبير للعائلة، ورغبة من الشباب في الاستقلال بمسكن خاص, وبنسبة 31.34% لدى الموظفين الذين يسكنون الحضر، في حين جاءت نسبة 32.5% من إجابات لصالح عمال من الريف و29.85% من سكان المناطق الحضرية تستغل الأجر في تحسين نمط معيشتها، هذه النسب تعكس ضعف الوضعية الاقتصادية للمبحوثين أمام غلاء المعيشة وضعف الأجور. أما نسبة الاستغلال الثالث للأجر فيدخل في نطاق "شراء سيارة" بنسبة 12.5% ريفيين و41.92% حضريين، وبنسبة 13.43% تختار "الذهاب إلى الحج" رابعا بنسبة 5% من العمال من المنطقة الحضرية تتجه

إلى الدخول عالم الاستثمار والمال وبنسبة 4.47% لديها ثقافة السفر والترفيه عن النفس بعد الجهد المبذول في العمل، مقابل انعدام هذا المطلب لدى المبحوثين من الريف، فهي ترى أن إنفاق المال لابد أن يكون في ضروريات الحياة، فإن لم تكن فإن اختيار طريق "الذهاب إلى الحج" هو ضمن أول الأولويات بعد تلبية الحاجات الأساسية.

فما يلاحظ من خلال النسب المئوية المبينة في الجدول رقم (58) هو اختلاف ترتيب حاجيات وضروريات الحياة بالنسبة للمبحوثين الريفيين والحضريين، ويمكن إرجاع هذا الاختلاف إلى التنشئة الأولية القاعدية لهم فالخلفية الجغرافية والثقافية للمبحوث دور في ترتيب سلم حاجياته.

فالادخار وسيلة لتكوين رأس المال وتساهم الأسرة وبشكل كبير في غرس مبادئه في الأبناء، حيث يتوقف ميل الفرد للادخار على ما يسود كل من مجتمع الريف والحضر من خصائص ثقافية، كما أنه عملية تربوية يتعلمها الصغار وتغرس في نفوسهم بداء من الأسرة فالمدرسة.

-قيمة المال والطموح:

يعتبر المال والطموح إلى الحصول عليه كقيمة اقتصادية أساسية يسعى إليها الإنسان، حيث أصبحت الحياة كلها تعتمد على المال، وكل شيء في الحياة ي قدر بقيمته من المال لأهميته البالغة في تلبية الحاجيات وتحقيق المنافع، فأصبح الأساس الذي يعتمد عليه في تقييم التمييز بين طبقات المجتمع، وعليه سنحاول من خلال الجدول التالي التعرف على نظرة العامل للمال كقيمة اقتصادية من خلال بعض المتغيرات المستقلة.

الجدول رقم (59): يبين توزيع المبحوثين حسب معنى المال لدى الفرد ومكان التنشئة الأولية.

معنى المال / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	وسيلة للعيش	المكانة الاجتماعية	لمساعدة الآخرين					
ريفي	%82.5 / 33	%5 / 1	%15 / 6	%100 / 40	2	2.412	0.299	غير دالة إحصائيا
حضري	%82.09 / 55	%8.95 / 6	%8.95 / 6	%100 / 67				
المجموع	%82.24 / 88	%6.54 / 7	%11.21 / 12	%100 / 107				

تظهر القراءة الإحصائية للنتائج المبينة في الجدول أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 82.24% تنظر للمال على أنه وسيلة للعيش، بنسبتين متساويتين بالتقريب بالنسبة 82.5% ريفيين و82.09% مكان تنشئتها الأولية بالوسط الحضري، وهذا يعكس نظرة العامل الضيقة للمال بحيث لا يتعدى أن يكون وسيلة لتلبية حاجاته الأساسية وبنسبة 8.95% حضري و45% ريفي، وهذا يعكس وجود فوارق اجتماعية في الوسط الحضري أكثر منه في الوسط الريفي، في حين جاءت نسبة 15% ريفي و8.95%حضري، يعتبرونه وسيلة لمساعدة الآخرين وهي قيمة أخلاقية بالدرجة الأولى.

وما يلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف مكان التنشئة الأولية، وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف مكان التنشئة الأولية.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للنسب المئوية غياب النظرة الاقتصادية لدى العامل تجاه المال، وسيادة القيم الدينية والأخلاقية لديهم.

ولمعرفة فيما إذا كانت نظرة العامل للمال تختلف حسب الفئة العمرية كانت نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (60): يبين توزيع المبحوثين حسب معنى المال لدى الفرد ومتغير السن.

معنى المال / العمر	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	وسيلة للعيش	المكانة الاجتماعية	لمساعدة الآخرين					
30-20	%82.36 / 42	%1.96 / 1	%15.68 / 8	%100 / 51	6	13.640	0.034	دالة إحصائيا
40-31	%81.48 / 22	%11.11 / 3	%7.41 / 2	%100 / 27				
50-41	%87.5 / 21	%4.17 / 1	%8.33 / 2	%100 / 24				
60-51	%60 / 3	%40 / 2	%0 / 0	%100 / 5				
المجموع	%82.24 / 88	%6.54 / 7	%11.21 / 12	%100 / 107				

تظهر القراءة الإحصائية للنسب المئوية للجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة لا تتعدى نظرتها للمال بأن يكون وسيلة لتحقيق حاجياتها الأساسية، على اختلاف الفئات العمرية للمبحوثين، في حين جاءت نسبة 40% لدى الفئة العمرية [51-60] من المبحوثين ترى في المال أنه وسيلة لتحقيق مكانة اجتماعية في مقابل نسبة 15.68% من الفئة الشابة [20-30] تنظر للمال على أنه وسيلة لمساعدة الآخرين.

كما نلاحظ من خلال قيمة (كا^2)، أنه توجد فروق إحصائية في إجابات عينة الدراسة في نظرتها للمال على اختلاف فئاتها العمرية.

ومن جهة أخرى يمكن القول أن هذه الأرقام والنسب المئوية تعكس في مجموعها القيم التي يحملها الفرد تجاه نظرته للمال عبر أجيال لم تتغير، ويمكن إرجاع انحصار نظرة العمال للمال على أساسيات الحياة للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها العامل، فماذا عن دور المدرسة الابتدائية؟

الجدول رقم (61): يبين توزيع المبحوثين حسب معنى المال لدى الفرد ومكان المدرسة الابتدائية.

معنى المال / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات			المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	وسيلة للعيش	المكانة الاجتماعية	لمساعدة الآخرين					
ريفي	%75.75 25	%6.06 2	%18.18 6	%100 33	6	2.326	0.313	غير دالة إحصائيا
حضري	%85.13 63	%6.75 5	%8.11 6	%100 74				
المجموع	%82.24 88	%6.54 7	%11.21 12	%100 107				

تظهر نتائج الجدول أن نسبة 75.75% من المبحوثين والتي زاولت مرحلتها الابتدائية بمدرسة ريفية تنظر للمال على أنه وسيلة للعيش الكريم، وبنسبة 18.18% على أنه وسيلة لمساعدة الآخرين في مقابل نسبة 8.11% من المبحوثين زاولت مرحلتها الابتدائية بمدارس بالوسط الحضري، تنظر للمال على أنه وسيلة لمساعدة الآخرين.

ونلاحظ أن هناك تقارب واضح بين إجابات أفراد العينة على اختلاف مكان المدرسة الابتدائية للمبحوث (حضري، ريفي)، هذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة في نظرتها للمال.

إلا أننا نلاحظ أن هناك اختلاف جوهري بين مكان المدرستين في تنمية الروح الأخلاقية وروح الجماعة لدى المبحوثين، إلا أن النظرة الآنية للمال تبقى هي المسيطرة على كلا الفئتين على أنه وسيلة لتحسين العيش وتلبية الحاجات للفرد، فالملاحظ هنا غياب النظرة الاقتصادية للمال، وسيادة قيم غير صناعية لدى أغلبية المبحوثين، فماذا عن نوع الملكية المفضل لدى المبحوث؟.

الجدول رقم (62): يبين توزيع المبحوثين حسب تفضيل الملكية ومكان التنشئة

تفضيل الملكية / مكان التنشئة الأولية	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	الأرض	المال					
ريفي	%82.5 / 22	%17.5 / 7	%100 / 40	1	7.203	0.007	دالة إحصائيا
حضري	%68.65 / 46	%31.34 / 21	%100 / 67				
المجموع	%73.83 / 79	%26.17 / 28	%100 / 107				

يظهر الاتجاه العام للجدول أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 73.83% تفضل أن تمتلك الأرض وهي موزعة بنسبة 82.5% من المبحوثين لها تنشئة ريفية وبنسبة 68.65% تلقت تنشئة في الوسط الحضري، حيث تعكس هذه الأرقام مدى ترسيخ الخلفية الزراعية لدى العامل الجزائري، حيث ما زالت الأرض تتمتع بقدسية[1] في أذهان هؤلاء العمال الذين يعتبرونها المصدر الوحيد للثروة، ونسبة 26.27% من مجموع المبحوثين تفضل أن تمتلك المال وهي موزعة بنسبة 17.5% ريفي و31.34% حضري.

نلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق إحصائية في إجابات المبحوثين حيث نجد أن تفضيل ملكية الأرض عن المال يختلف باختلاف مكان التنشئة الأولية لدى المبحوث بين الريف والحضر.

فالملاحظ عند قراءة النسب المئوية أن قيمة تملك الأرض أكبر من المال لدى المبحوثين سواء من البيئة الريفية أو الحضرية، والملاحظ أيضا أن نسبتها أكبر لدى العمال الذين لهم تنشئة أولية بالريف، وذلك لكونهم أكثر ارتباطا بالأرض وخبرة بأساليب العمل فيها منه عند الحضر.

[1] نوال بوطرفة، مرجع سابق، ص 98.

الجدول رقم (63): يبين توزيع المبحوثين حسب تفضيل الملكية ومتغير السن.

تفضيل الملكية / العمر	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	الأرض	المال					
30-20	%66.67 / 34	%33.33 / 17	%100 / 51	3	3.698	0.296	غير دالة إحصائيا
40-31	%77.78 / 21	%22.22 / 6	%100 / 27				
50-41	%79.17 / 19	%20.83 / 5	%100 / 24				
60-51	%100 / 5	%0 / 0	%100 / 5				
المجموع	%73.83 / 79	%26.17 / 28	%100 / 107				

تظهر بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 100% من الفئة العمرية الأكبر سنا [51-60] أنها تفضل ملكية الأرض عن المال، تليها الفئة العمرية [41-50] بنسبة 79.17% ثم الفئة العمرية [31-40] بنسبة 77.78% وأخيرا الفئة الشابة بنسبة 66.67% الذين لديهم روح المغامرة وحب الاستثمار، حيث لوحظ من خلال الجدول (62)أنه كلما زاد تقدم المبحوث في العمر كلما زادت نسبة تفضيل تملك الأرض عن المال لدى المبحوثين، مما يبين بقاء الأرض راسخة في أذهان الكثيرين كمصدر للثروة وأنها تعد ثروة دائمة بينما المال هي ثروة معرضة للزوال في أي وقت، كما أن العمل الاستثماري يتطلب الكثير من المخاطرة وكذا يحتاج إلى كثير من المجهود العقلي والبدني للولوج إليه، وهذا ما يفسر ارتفاع نسبة تفضيل المال لدى الفئة العمرية الشابة [20-30].

كما نلاحظ أن هناك تقارب واضح في إجابات المبحوثين على اختلاف مراحلهم العمرية في تفضيل الملكية للأرض أو المال، هذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، مما يدل على أنه لا توجد فروق كبيرة في إجابات عينة الدراسة على اختلاف مراحلهم العمرية.

الجدول رقم (64): يبين توزيع المبحوثين حسب تفضيل الملكية ومكان المدرسة الابتدائية

تفضيل الملكية / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	المال	الأرض					
ريفي	%9.09 / 3	%90.90 / 30	%100 / 33	1	7.203	0.007	دالة إحصائيا
حضري	%33.78 / 25	%66.21 / 49	%100 / 74				
المجموع	%26.17 / 28	%73.83 / 79	%100 / 107				

تظهر نتائج الجدول أن أغلبية المبحوث ين الذين زاولوا مرحلتهم الابتدائية بمدارس في الريف بنسبة 90.90% تفضل امتلاك الأرض مقابل نسبة 9.09% تفضل المال، في حين جاءت نسبة 66.21% لتعبر عن المبحوثين الذين كانت مرحلتهم الأساسية في مدارس ابتدائية بالوسط الحضري تفضل الأرض مقابل 33.78% تفضل عالم المال والأعمال، فما يمكن أن نستنتجه من خلال هذه المعطيات أنه مع مرور الوقت فإن المدرسة تأخذ نفس قيم المجتمع المحلي الذي أنشأت فيه سواء كان وسط حضري أو ريفي.

كما نلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق إحصائية في إجابات عينة الدراسة مما يدل على أن تفضيل ملكية الأرض أو المال تختلف باختلاف مكان المدرسة الابتدائية للمبحوث.

الجدول رقم (65): توزيع المبحوثين حسب متغير الطموح للغنى ومتغير مكان المدرسة الابتدائية

الطموح / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	لا	نعم					
ريفي	%21.21 / 7	%78.78 / 26	%100 / 33	1	0.002	0.963	غير دالة إحصائيا
حضري	%21.62 / 16	%78.37 / 58	%100 / 74				
المجموع	%21.49 / 23	%78.5 / 84	%100 / 107				

تظهر معطيات الجدول أن أغلبية المبحوثين تطمح للغنى بنسبة 78.5% لأنها تعي جيدا ما للمال من قيمة في حياة الفرد، إضافة إلى تسهيل وتحسين نمط المعيشة، وبذلك بداية نفوذ المال كقيمة صناعية إلى ذهنية العامل مقابل نسبة 21.49% من مجموع مفردات العينة، ترفض بأن تكون غنية وتفضل البقاء في مستواها المعيشي، وذلك لتفكير منها أن المال يفسد الرجال وهو يعكس النظرة السلبية للمال، هذه النظرة التي نجدها منتشرة في الأوساط الفقيرة لتبرير حالتها ووضعيتها الاجتماعية.

أما عن طريقة تحقيق هذا الطموح فإن 47.62% من مجموع مفردات العينة ترى في التوفير طريقا لذلك ومنها نسبة 13.09% ترى أن مواصلة الدراسة والحصول على عمل محترم وبأجر عالي يؤهلها لاحتلال مركز اجتماعي يشبع رغباتها وطموحاتها، ومنهم نسبة 39.28% تفضل العمل الإضافي كوسيلة لتحقيق طموحاتها في الغنى.

نلاحظ أن هناك تقارب واضح في إجابات المبحوثين، هذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، مما يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية في إجابات عينة الدراسة تبعا لمكان المدرسة الابتدائية والطموح الغنى.

فالملاحظ على أغلبية أفراد العينة أنها تتجه لتحقيق أهدافها بصورة بطيئة خالية من المجازفة بالمال واحتمالية الربح والخسارة وهي تعكس الذهنية التقليدية للعامل.

الجدول رقم (66): يبين توزيع المبحوثين حسب قيمة العمل وموطن النشأة

التخلي عن العمل / مكان المدرسة الابتدائية	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	نعم	لا					
ريفي	%30 / 21	%70 / 19	%100 / 40	1	4.702	0.030	دالة إحصائيا
حضري	%31.34 / 21	%68.65 / 46	%100 / 67				
المجموع	%39.25 / 42	%60.74 / 65	%100 / 107				

تظهر بيانات الجدول أن نسبة 60.74% من مجموع مفردات الدراسة ترفض التخلي عن عملها منها 70% كانت لها تنشئة أولية بالريف ونسبة 68.65% بالوسط الحضري، فإنها هي الأخرى ترفض التخلي عن عملها حتى ولو توفر لها ما يضمن عيشها الكريم، إيمانا منها أن العمل عبادة وأنه شرف للإنسان، وأنه ضرورة لابد منها لصحته النفسية ومكانته الاجتماعية، كما صرح البعض من العمال على قربهم من سن التقاعد فهم لا يريدون أن يضيعوا سنوات طويلة من العمل بالمؤسسة.

ويلاحظ من خلال قيمة (كا^2) أنه توجد فروق في إجابات عينة الدراسة حسب موطن النشأة للمبحوث وفكرة تخليه عن العمل بالمؤسسة.

ولمعرفة فيما إذا كانت هذه النظرة للعمل هي نفسها أو تختلف لدى الجنسين جاء الجدول التالي:

الجدول رقم (67): يبين توزيع المبحوثين حسب قيمة العمل ومتغير الجنس.

التخلي عن العمل / الجنس	الاحتمالات		المجموع	درجة الحرية	Chi square	مستوى الدلالة	القرار
	نعم	لا					
ذكر	%39.13 / 36	%70.65 / 56	%100 / 92	1	0.004	0.949	غير دالة إحصائيا
أنثى	%40 / 6	%60 / 9	%100 / 15				
المجموع	%39.25 / 42	%60.74 / 65	%100 / 107				

تظهر بيانات الجدول أن نسبة 40% من الإناث تفضل التخلي عن عملها لو توفر لها ما يضمن عيشها الكريم، فقد صرحت البعض من العاملات بالمؤسسة أنها تفضل الاستقرار بالبيت وتربية الأولاد عن الخروج للعمل، وهي ترى أن هذه هي وظيفة المرأة الأساسية الاعتناء ببيتها وأولادها، وهنا لا تستطيع وصف هذه النظرة للعمل بالتقليدية، إنما على المرأة الموازنة بين عملها والبيت، لكن إذا لزم الأمر فتربية النشء أولى لأن الأم هي حجر الزاوية بالأسرة.

نلاحظ أن هناك تضارب واضح في إجابات المبحوثين وهذا ما دلت عليه قيمة (كا^2) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، مما يدل على أنه لا توجد فروق إحصائية في إجابات عينة الدراسة من كلا الجنسين حول فكرة التخلي عن العمل.

I-النتائج العامة والتوصيات:

يتناول هذا المبحث عرض النتائج العامة التي خلصت إليها الدراسة، حيث ينقسم إلى محورين أساسيين، الأول عرض النتائج العامة للدراسة، والثاني يضم بعضا من التوصيات والاقتراحات الهامة التي توصلت إليها هذه الدراسة بشقيها النظري والعلمي.

1-1-عرض النتائج العامة للدراسة على ضوء أهداف البحث وفروضه:

لقد كشفت الدراسة عن استخلاص عام مؤداه أن هناك دور واضح وملموس لعملية التنشئة الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد عن طريق المؤسسات القاعدية (الأسرة والمدرسة) في تشكيل النسق القيمي للعامل، وبالتالي فهي تتدخل في تحديد سلوكاته فيما بعد سواء في مجتمعه أو داخل التنظيم، ممثلا بعينة الدراسة، وذلك نتيجة اختلاف طرق وأساليب التنشئة الاجتماعية القاعدية والتي لها بالغ الأثر على شخصية الفرد وعلى تشكيل النسق القيمي لديه، والتي تترجم فيما بعد إلى سلوكيات خاصة في المجال الديني والثقافي والاقتصادي والاجتماعي.

-نتائج خاصة بالتنشئة الأسرية ودورها في تحديد سلوك العامل:

تعتبر الأسرة من أهم وسائل الضبط الاجتماعي باعتبارها عنصر طبيعي وأساسي للمجتمع، تؤثر وتتأثر به، وباعتبارها المؤسسة الأولى في التنشئة الاجتماعية والتي تساعد على حفظ النوع البشري، كما أن لها دور كبير في غرس قواعد الضبط والامتثال للمجتمع، فيقاس مدى التماسك الاجتماعي في المجتمع بما هو واقع في الأسرة.

حيث تؤكد نتائج الدراسة الميدانية أن أساليب التنشئة الأسرية تترك آثارا إما سلبا أو إيجابا على شخصية الأبناء، والتي يعزى إليها مستوى الصحة النفسية الذي يمكن أن تكون عليه شخصيتهم كراشدين فيما بعد.

حيث تظهر المعطيات الإحصائية حول طبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة لدى عينة الدراسة أنها تتسم بالاحترام والتقدير، فمن الأشياء المسلم بها أن هناك علاقة وثيقة بين الاستقرار والتعاون الأسري وأن البيئة السليمة التي يعيش فيها الفرد تؤثر على شخصيته من حيث بنا الثقة في النفس وتكوين الطموح لدى الفرد.

أما بالنسبة لاختلاف هذه الأساليب حسب مكان التنشئة الأولية للمبحوث فإنه لا يمكن إنكار دور المناخ الاجتماعي الذي تعيش فيه الأسرة، سواء كان مجتمعا محليا ريفيا أو حضريا، والذي يكون له دور واضح في تبني أساليب معينة في التنشئة الاجتماعية القاعدية، وذلك تبعا لما يتصف به كل

مجتمع من صفات وخصائص وما يحمله من ثقافات، هذا إلى جانب المستوى التعليمي والثقافي للوالدين.

أما عن طريقة تعامل الوالد مع أفراد أسرته حسب مكان التنشئة الأولية فهي تتراوح بين القسوة وفي هذا تشير بعض الدراسات إلى أن استخدام أسلوب القسوة في معاملة الطفل يترك آثارا كبيرة على شخصيته منها ما يؤدي إلى تكوين شخصية غير مستقلة، والملاحظ أن هذا الأسلوب هو الأكثر لدى المبحوثين الريفيين، وأسلوب المعاملة المتسمة بالحب والتسامح، وهو ما يشجع الأبناء على وضع أسس بمساعدة الأولياء لتقلد مسؤوليات الحياة.

أما عن موقف الأسرة من تأخر الأبناء فإن المعطيات الإحصائية للدراسة الميدانية تظهر أن هناك اختلاف وتفاوت في النسب المئوية بين المبحوثين من الوسط الريفي والحضري، إضافة إلى إشارة المبحوث إلى أن الأسرة تطلب سبب التأخر قبل التوبيخ والعتاب، وهذا يدل على وجود مؤشر للثقة بين أفراد الأسرة وتدعيم النمط التربوي المبني على أساس الحوار والتفاهم وتحمل المسؤوليات.

بالنسبة إلى ردود فعل الوالد عند ارتكاب سلوك غير مقبول مقارنة بمكان التنشئة فنلاحظ أن الأسرة الريفية تلجأ إلى القسوة كأسلوب لتربية النشء على السلوك الحسن أكثر من الأسرة في الوسط الحضري وذلك لتعليم أبنائها احترام السلطة وا ٍتباع القواعد الاجتماعية.

ومن جهة أخرى فإن الأسرة الريفية تفتح مجال لحرية الفرد في اختياراته أكثر من الأسر في الوسط الحضري وهي للذكر منها أكثر من الأنثى حيث نجد أن أغلبية الأسر تحيط البنت بالحماية الزائدة، ضف إلى ذلك تعارف وتقارب العائلات في الريف، هذا ما يسفر الدور الكبير الذي تلعبه علاقات النسب والقرابة حيث ولاء الفرد الجماعة.

-بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي للأب، فتظهر النتائج الإحصائية أن أغلبية المبحوثين وباختلاف مستويات آبائهم التعليمية صرحت بأنها تتلقى النصح والتوجيه من الوالد أولا وقبل كل شيء عند ارتكاب سلوك غير سوي، حيث يتعلم الولد من أبيه أو باقي أفراد أسرته الصواب من الخطأ.

فكما هو ملاحظ من خلال معطيات الدراسة الميدانية أن هناك تباين لهذه الأساليب من حيث نوعها وأثارها في تنشئة الأبناء وهي تتأثر بالمتغيرات التي تطرأ على المجتمع على الصعيد الثقافي والاقتصادي والاجتماعي، وعلى أساسها تتحدد سلوكات الأفراد في المستقبل، هذا يضفي أن السلوك الذي يكون عليه الفرد هو محصلة لنوعية أساليب التنشئة الاجتماعية التي تمارس عليه.

-أما بالنسبة لدور التنشئة الأسرية في غرس قيمة التعاون لدى العامل فتظهر المعطيات الإحصائية للدراسة الميدانية أن هناك اختلاف وتفاوت في النسب المئوية بين العمال ذوي الخلفية الريفية والحضرية، ويعزى هذا الاختلاف إلى عامل الثقة بين العمال وهي لدى الريفيين أكثر من الحضريين.

كما توصلت الدراسة إلى أن تعاون العمال وتضامنهم داخل المؤسسة بالإضافة إلى عامل الثقة فإنه يستند على أسس مهنية بحتة، والانتماء إلى نفس المصلحة أو قسم العمل، كما أن العمل بالمؤسسة له طابع نفعي فالروح السائدة في المؤسسة ليست روحا اجتماعية بقدر ما هي مادية، تقوم على أساس تحقيق المنفعة والمادة، ويظهر ذلك جليا بين العمال من الخلفية الحضرية أكثر من الريفية، و بين الفئات العمرية المختلفة وكذا بين الفئات العمالية ذات المستويات التعليمية العالية أكثر من غيرها، أما بالنسبة إلى الأساس القرابي فهو لدى المبحوثين مكان إقامة الوالدين في الريف أكثر من الحضريين.

هذا ما نلمسه في كيفية تصرف المبحوثين في حالة خروج أحد الزملاء عن جماعة العمل حسب موطن النشأة حيث يظهر أن هناك توافق بين الفئتين تجاه الموقف السلبي للعامل والذي يمكن إرجاعه إلى ارتباط هذه الجماعات بمجموعة من العادات والتقاليد التي يؤمن بها أفرادها وعلى اختلاف موطن تنشئتهم الأولية.

-أما بالنسبة لعلاقات العمل بالمؤسسة، فيميزها الطابع الرسمي للعمل، ذلك أن تعاون وتضامن العمال مع بعضهم البعض، لا يعدوا أن يكون مؤازرة وظيفية يفرضها تكامل المراكز المهنية، وهو ما يظهر في تقبل العمال لنظام العمل الصناعي، الذي يقوم على علاقات العمل الرسمية القائمة على مبدأ التدرج المهني في مناصب العمل.

-أما بالنسبة إلى العوامل التي تدفع بالعامل إلى تفضيل جو العمل عن الآخر فهي تعود بالدرجة الأولى إلى عوامل فيزيقية في المؤسسة كضجيج الآلات والتهوية ودرجة الحرارة ... وغيرها، وبالدرجة الثانية لوجود أصدقاء مما يعطي سيطرة العلاقات الأولية والشخصية في المؤسسة بنسب معتبرة، حيث يلجأ العامل إلى هذا النوع من العلاقات الشخصية وذلك تجاوزا لطبيعة الوضع الذي يميزه التفاوت في المراكز المهنية داخل المؤسسة.

-أما عن الرقابة الأسرية ودورها في تقويم سلوك الانضباط لدى العامل, فما يمكن قوله هنا أن قيمة الوقت تمكنت من النفوذ إلى ذهنية العامل بدأ من الأسرة فالمدرسة فالمحيط الذي يتعايش معهن كما

أن تمسك أفراد عينة الدراسة ومن كلا الجنسين والتزامها بالقوانين السارية داخل المؤسسة، يعكس مدى الانضباط واحترامها لنظام المؤسسة التي تعمل بها.

-النظرة السلبية لعمل المرأة تدل على أن العادات والقيم التقليدية ما زالت إلى اليوم مسيطرة على بعض الذهنيات في المجتمع الجزائري.

-كما أن علاقات التسلط والرضوخ المنتشرة في الحياة الاجتماعية للفرد وروح الاتكالية والإذعان تنعكس فيها بعد على مختلف جوانب حياة الفرد في شكل سلوكيات فيصبح من الطبيعي عليه تقبل أي نظام تسلطي كان في مكان عمله أو مجتمعه، فيتولد لديه إحساس بالعجز وعدم القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات.

- أما بالنسبة للثقافات الفرعية ودورها في تعزيز قيمة الولاء لدى العامل حيث تظهر معطيات الدراسة الميدانية أن أغلبية أفراد البحث وبنسبة 87.9% تشعر بالفخر لانتمائها وعملها بالمؤسسة، والذي يعتبره الكثير من العمال مصدر رزق الوحيد لها ولعائلاتها فتدافع عن سمعة المؤسسة وعن مكتسباتها وهو ما تم أخذ كمؤشر يجسد ولاء العامل للمؤسسة وشعوره بالانتماء إليها. وهو تابع من القيم التي يتربى عليها الفرد في أسرته فمن شكر النعمة مقابل الحسن بالحسن وولاء العامل للمؤسسة إنما هو نابع من هذه القيم.

-أما فيما يخص كيفية الالتحاق بمنصب العمل الحالي للعامل حسب موطن النشأة فالغالب أن معظم أفراد العينة التحقت بعملها عن طريق المسابقة أو المراجعة الشخصية للمؤسسة، الأمر الذي يظهر سبب من أسباب الهجرة الداخلية من الريف نحو المدينة والتي على رأسها البحث عن فرص عمل، حيث أصبح الحصول على منصب عمل يخضع لشروط عدة من بينها المستوى التعليمي والخبرة المهنية في مجال العمل، كما أن عملية المشاركة في بعض القرارات تخضع لعاملي الخبرة المهنية والمستوى التعليمي للعامل.

كما توصلت الدراسة إلى هناك اختلاف في ترتيب القيم التي تساعد الأسرة على ترسيخها يوعز إلى مكان التنشئة الأولية ومكان إقامة الوالدين بين الريف والحضر والمستوى التعليمي للوالدين.

II-نتائج خاصة بالوسط التربوي ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل:

إن الفكرة التي تقوم عليها المدرسة هي التنشئة والتنمية بمختلف جوانبها، وفي هذا يقول "جون ديوي" "أنه بإمكان المدرسة تغيير نظام المجتمع إلى حد معين، وهو عمل تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعية".

فبالنسبة لأداء المعلم في القسم ودوره في تشكيل النسق القيمي لدى العامل فتظهر المعطيات الإحصائية للدراسة أن هناك اختلاف في نوع العلاقة التي تربط المبحوث بمعلم المدرسة الابتدائية حسب مكانها الجغرافي، وأن نوع هذه العلاقة يؤثر بدوره على نوع القيم التي يرى الباحث أن المدرسة ساعدته على ترسيخها في شخصه.

حيث يمكن اعتبار النسب ومعطيات الدراسة الميدانية كمؤشرات جيدة، فيما يتعلق بها كقاعدة ومنطلق لأدبيات الحوار، كما أن لنوع العقاب المستخدم على التلميذ دور كبير في تشكيل معتقداته وتحدد شكل العلاقة مع أشخاص آخرين في المجتمع، فالعلاقة المبنية على التشجيع وعدم الاستهزاء بالطالب تبني في داخله معتقدات إيجابية حول ذاته فيشعر بالأمان في المستقبل مع علاقات مماثلة سواء مع أفراد أسرته أو أشخاص آخرين أو مع المسؤولين في عمله.

أما فيما يخص طرق التدريس المتبعة فقد أظهرت المعطيات الإحصائية باختلاف الطرق المتبعة في الريف عنها في الحصر، كما يمكن إرجاع هذا الاختلاف في النسب المئوية بين الفئتين إلى أن عدد التلاميذ في المدرسة الريفية أقل منهم في مدارس الوسط الحضري، مما يسمح للمعلم بإيصال المعلومة بشكل أفضل.

كما أن للجو السائد داخل المدرسة دور في تقويم سلوك الانضباط لدى الفر وهذا ما نلمسه من خلال المعطيات الإحصائية للجدول (47) و(48) على اختلاف مكانها الجغرافي ومتغير السن.

غير أن هناك من يرى أن المدرسة تساهم في خلق طبقة داخل المجتمع حيث أن النسق المدرسي يساهم في إعادة الإنتاج الثقافي، من خلال وظيفة المدرسة التعسفية والمتمثلة في فرض شرعية الطبقات المسيطرة هذا ما أكده "بيار بورديو" بأن مناهج التعليم تعزز شرعية الفوارق الطبقية.

كما أن فرض علاقات غير متكافئة بين المدير والمعلم والتلميذ يؤدي بهذا الأخير إلى الهروب من هذا الواقع بأي طريقة ومثل هذا الحال نجده عند سيطرة نمط قيادي متسلط فيشكل هذا الواقع المعاش من قبل العامل إلى مواقف سلوكية تؤدي إلى ارتفاع القلق لدى العامل فيسترجع نفس الحلول

التي كان يلجأ إليها في صغره في مواقف مشابهة، ضف إلى ذلك شعور العامل بالروتين والإحباط وهي عوامل نفسية تحته تؤثر على سلوك الانضباط لدى العامل.

أما فيما يخص مكان المدرسة الابتدائية فتشير المعطيات المحصل عليها لها دور في اختلاف القيم التي عملت المدرسة على ترسيخها في المبحوث، وأن نوع العلاقة بالمعلم لها بالغ الأثر في ذلك، كما أن لسلوكيات المعلم سواء كانت أقوال أو أفعال أثر على نفسية المتعلم، والتي بدورها تترجم فيما بعد إلى سلوكيات سواء بالإيجاب أو السلب في علاقته مع وسطه الاجتماعي.

أما بخصوص أسس التعاون فيمكن القول أن العامل في الوضعية المهنية يقيم علاقاته على أساس إستراتيجية معينة هي النظرة الحديثة التي جاء بها "ميشال كروزيه" في علاقة الفرد بالتنظيم، كما نلاحظ أن هناك نظرة إيجابية للعمل الجماعي الذي يزيد من التعاون وبالتالي تسريع وتيرة العمل.

أما عن العمل كقيمة اقتصادية فلوحظ وجود خليط بين القيم الاقتصادية والاجتماعية والدينية والأخلاقية للعمل، كما وجد أن أغلبية المبحوثين يرغبون في العمل بمؤسسة تابعة للقطاع العمومي، الذي يعلب عليه الطابع الجماعي، حيث نجد أن هذا التفكير يتوافق مع العمل الزراعي، الذي يتم في جو تعاوني وهذا يعكس النشأة الريفية للعامل الجزائري.

كما لوحظ أنه لا تزال توجد هناك بعض الرواسب الاجتماعية في عملية التوظيف كتدخل الأقارب وبعضا من العلاقات الشخصية وهي ليست من قيم العمل الصناعي الذي تكون فيه الكفاءة كمعيار حاسم في عملية التوظيف.

أما بالنسبة للأجور المدفوعة للعمال فإنها تفيد بأنها لا تتوافق مع الجهد المبذول وأنها لا تكفي لسد حاجيات العامل والذي يؤثر بدوره على معنوياتهم وبالتالي على سلوكياتهم، هذا ما يدفع العامل إلى التصرف اتجاه هذه الوضعية بالبدائل المتاحة له.

كمال نلاحظ سيطرة القيم الاستهلاكية والدينية على حساب قيمة الاستثمار لدى المبحوثين على اختلاف فئاتهم العمرية، ويعود سبب هذا إلى عدم كفاية الأجر لتلبية الحاجات الأساسية.

كما نلاحظ وجود نظرة دونية للمال في الأوساط العمالية وغياب النظرة الاقتصادية لدى العامل تجداه المال وسيادة القيم الدينية والأخلاقية لديهم، ويظهر ذلك في تفضيل تملك الأرض عن المال، حيث يعكس ذلك مدى ترسيخ الخلفية الزراعية لدى العامل الجزائري، إذ ما زالت الأرض تتمتع بقدسية في أذهان العمال الذين يعتبرونها المصدر الوحيد للثورة. ومن جهة أخرى عبر بعض العمال عن سيادة قيم دينية وأخلاقية من خلال رفضهم التخلي عن العمل.

التوصيات:

على ضوء النتائج التي خلصت إليها الدراسة يمكن تقديم عدد من التوصيات والمقترحات نوجزها فيما يلي:

-ضرورة العمل على تشجيع البحوث والدراسات العلمية في المجال القيمي، وبخاصة القيم الصناعية بحيث أن المكتبة الجزائرية بحاجة إلى مثل هذه البحوث والدراسات الميدانية التي تهتم بمنظومة القيم لدى العامل الجزائري.

- تشجيع البحث في تحليل وتدقيق ثقافة الفرد الجزائري وعوامل التنشئة الاجتماعية لإعداد الفرد وجعله يتشبع بالقيم الإيجابية، في العمل التنظيمي قبل التحاقه بالمؤسسة، والاستفادة من البحوث في هذا المجال المحلية منها والأجنبية، وهذا بالتنسيق بين المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والجامعات ومراكز البحث العلمي.

- التأكيد على دور الأسرة في غرس القيم الإيجابية، فالأبناء يتلقون عنها مختلف المهارات والمهارات الأولية، كما أنها تعد بمثابة الرقيب على وسائط التنشئة الأخرى.

-التأكيد على دور المؤسسات التربوية في غرس قيم إيجابية نحو العمل من التزام وإتقان وولاء باعتبارها المؤسسة القاعدية التالية في عملية التنشئة الاجتماعية.

- استحداث طرق في التعليم تستهدف روح الجماعة، وتحمل المسؤولية والالتزام والقيادة والتي بدورها تشكل قوة رادعة لكبح جماح السلوكيات الاجتماعية غير اللائقة.

- العمل على توفير المساواة في التعليم ونوعيته لمختلف فئات المجتمع، بحيث يركز هذا الأخير (التعليم) على تنمية الشعور بالجماعة والنظام (الانضباط) والمسؤولية لدى الطلاب تجاه المجتمع، بداء بالبنية المدرسية المحيطة بهم، ورفع مكانة المعلم.

- ضرورة توفير الاحتياجات الأساسية من تعليم وصحة وسكن وتوفير مناصب عمل ووضع كل هذه الأساسيات من أولويات الخطة التنموية للبلاد.

- التأكيد على أهمية ودور مؤسسات التنشئة الاجتماعية القاعدية الأسرة والمدرسة، باعتبارها تشكل نسق تربوي في المجتمع، ودوره في دفع مختلف الأنساق الاجتماعية الأخرى، وهذا تبعا لدرجة الوعي والاهتمام الذي يحظى به هذا المجال.

فعملية التغيير يبدأ من الفرد مصداقا لقوله تعالى: (إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم).

خاتمة

خاتمة:

تعتبر التنشئة الاجتماعية بشكل عام، من أهم العمليات التي تعبر عن هوية المجتمعات ومستقبلها وحركتها وفاعليتها، بل هي الموجه الأكثر تعبيرا عن آفاقها، فعملية التنشئة الاجتماعية ليست ملء فراغ بل تعد أهم العمليات المسؤولة عن الاستفادة من إمكانيات المجتمع وتلبية احتياجاته، فهي دائما وأبدا بعمل بصورة مستمرة على تثبيت النماذج السلوكية التي تعبر أساسية للحفاظ على الحضارة والمجتمع.

فكما رأينا في دراسات سابقة أن المؤسسة الجزائرية شهدت وما زالت تشهد مسارا إصلاحيا طويل، غير أن هذه التغيرات لم تشكل الجانب الإنساني والثقافي والقيمي للفرد بشكل كافي، وهو ما أدى بها قفي كل مرة إلى ضرورة دخول المؤسسة الجزائرية مرحلة إصلاحية جديدة، وأن المشكل الذي تعاني منه المؤسسة الجزائرية اليوم يعود جزء كبير منه إلى إهمال الجانب الإنساني والثقافي في دراسة الموارد البشرية.

ولما كان لمشكلات التنمية والتسيير علاقة بالإطار الثقافي فكما تؤثر فيه فهي أيضا تتأثر به، فإن التنمية الشاملة في أي مجتمع تستلزم بالضرورة إحداث تغيير في المجتمع، وهذا التغيير لا ينشأ من فراغ وإنما لابد من أن تتوفر له عناصر موجهة هي: الفرد والأسرة والمؤسسات الاجتماعية والمجتمع والسياسية.

وهكذا نستخلص أن البعد الثقافي بما فيه التنشئة الاجتماعية هو السبب في كثير من المشاكل التي تعاني منها كثير من المؤسسات وهو ما جعل من عملية التغيير في المؤسسة الجزائرية مجرد هدر للوقت والطاقات والموارد فارتفاع نسبة البطالة وانتشار اللامبالاة والمحسوبية والإهمال وانخفاض الرضا الوظيفي وسوء العلاقات بين العمال وانعدام الثقة بين العمال والمسؤولين.

لذا فقد كانت دراستنا للتنشئة الاجتماعية ودورها في تحديد سلوك العامل بالمؤسسة كمبادرة علمية في هذا الإطار من خلال اقتراب نفسو-اجتماعي للتنشئة الاجتماعية وربطها بسلوك العامل بالمؤسسة الجزائرية، وهي بذلك اتسمت بطابع التركيب في التناول النظري، وانحصار الميدان والعينة على المؤسسة الاقتصادية والعمومية للنسيج EATIT بالمسيلة، مما يفتح أبوابا واسعة لدراسات في هذا المجال، ومن زوايا مختلفة وعينات تتسم بالتنوع واللاتجانس أكبر لتسليط الضوء أكثر على علاقة التنشئة الاجتماعية بالسلوكات العمالية للأفراد والجماعات، والتي حتما ي رجع جزء كبير منها إلى أنماط التنشئة الاجتماعية الخاصة بكل فئة اجتماعية تعجل أثر الثقافات الفردية بارزا.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أولا: المراجع باللغة العربية.

1-الكتب:

1) إبراهيم الغمري. **السلوك الإنساني والإدارة الحديثة.** بدون ذكر البلد، دار الجامعات المصرية، 1980.

2) إبراهيم عثمان. **مقدمة في علم الاجتماع.** عمان – الأردن: دار الشرق، 1999.

3) إبراهيم ناصر .**علم الاجتماع التربوي** . بيروت: دار الخليل، بدون سنة.

4) أحمد أبو هلال. **مقدمة في الأنثروبولوجيا التربوية.** ط2، عمان: الأردن، مكتبة النهضة الإسلامية، 1979.

5) أحمد سيد مصطفى. **إدارة السلوك التنظيمي – نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل.** القاهرة: المعادي الجديدة، بدون سنة نشر.

6) أحمد عطية أحمد. **مناهج البحث في التربية بعلم النفس رؤية نقدية** . القاهرة: الدار المصرية اللبنانية ،1999.

7) أحمد ماهر. **السلوك التنظيمي.** الإسكندرية: كلية التجارة، 1993.

8) أحمد محمد صوالحة ومصطفى محمود حوامدة. **أساسيات التنشئة الاجتماعية للطفولة.** ط1، عمان، الأردن:دار الكندي للنشر و التوزيع، 1991.

9) أحمد مصطفى خاطر و عدلي علي طاحون . **النظرية الاجتماعية و بناء نماذج ممارسة في الخدمة الاجتماعية،** القاهرة :المكتب الجامعي الحديث، 2004.

10) إسماعيل بلال. **السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة.** ط1، عمان: الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2005.

11) إسماعيل محمد عماد الدين، **دليل مقياس الاتجاهات الوالدية**، بدون سنة نشر.

12) أمل مصطفى عصفور.**قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على التطوير التنظيمي.** منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008.

13) إيان كريب. **النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس.** تر: محمد حسين غلوم، الكويت: عالم المعرفة ، 1999.

14) بوبكر بوخرسة.**اقتراح نموذج تنظيمي مفتوح، مقدمة في سوسيولوجيا التنظيمات الصناعية** .الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة باجي مختار عنابة ،بدون ذكر السنة.

15) بوفلجة غياث، **القيم الثقافية والتسيير**، ط2، وهران:دار غريب، 2003.

16) توماس وهلين، دافيد هنجر. **الإدارة الإستراتيجية.** تر: محمود عبد الحميد مرسي،بدون ذكر البلد, معهد الإدارة العامة، 1990.

17) جراهم كيلونش. **تمهيد في النظرية الاجتماعية:** تطورها ونماذجها الكبرى. تر: محمد سعد فرح، مصر: دار المعرفة الجامعية، بدون سنة.

18) جمال الدين لعويسات. **التنمية الصناعية في الجزائر على ضوء دراسة قطاع الحديد والصلب (1968-1978)**. تر: الصديق سعدي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1996.

19) جمال الدين لعويسات. **السلوك التنظيمي والتطوير الإداري**، ط2، الجزائر: دار هومة للنشر والطباعة والتوزيع، 2009.

20) جمال الدين مرسي. **السلوك التنظيمي.** الإسكندرية: الدار الجامعية، 2002.

21) جون ديوي. **الطبيعة والسلوك**. تر: محمد لبيب النجيحي، القاهرة: مؤسسة الحانجي باك، 1963.

22) جوناتان تيرتز . **بناء النظرية الاجتماعية** ، ترجمة : محمد سعيد فرح ، الإسكندرية: منشأة المعارف ،1999.

23) حامد عبد السلام زهران. **علم النفس الاجتماعي**. القاهرة: عالم الكتب، 1984.

24) حسن الحكاك. **نظرية المنظمة**. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1975.

25) حسن عبد الحميد رشوان.**ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي**. ط4، الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2000.

26) حسن محمود خير الدين. **العلوم السلوكية المبادئ والتطبيق**. القاهرة: دار الحريري للطباعة، 1985.

27) حسين حريم. **إدارة المنظمات منظور كلي.** عمان: دار حامد للنشر، 2003.

28) حمزة مختار باكر وآخرون. **أسس علم النفس الاجتماعي**. ط2، جدة: دار البيان العربي، 1982.

29) خلف سليمان رواشدة. **صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي**. ط41، عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، 2007.

30)دافيد راتشمان وآخرون. **الإدارة المعاصرة**. تر: رفاعي محمد رفاعي محمد عبد المتعال، الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع.

31)دافيد ونلسون. **إستراتيجية التغيير مفاهيم ومناظرات في إدارة التغيير**. تر: السيد عمارة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 1995.

32)الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة والتربية الخاصة والتأهيل 2001، المشرف العلمي أ.د، جمال الخطيب، تم نشر هدا الجزء بإذن خطي من المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، المنامة، مملكة البحرين.

33)رالف بيلز، هاري هويجر. **مقدمة في الأنثروبولوجيا العامة**. ج2، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، مصر: دار النهضة للطباعة والنشر، 1977.

34)راوية حسن. **السلوك في المنظمات**. الإسكندرية: الدار الجامعية، 1999.

35)ريناتا غورفا. **مقدمة في علم الاجتماع التربوي**.ترجمة: نزار عيون السود ،دمشق: دار دمشق،1984.

36)سامية حسن الساعاتي. **التغير الاجتماعي وانعكاساته على الاختيار للزوج** .القاهرة :دار المعارف، 1981

37)سامية ساعاتي. **الثقافة والشخصية**، ط2، بيروت: دار النهضة العربية،1983.

38)سليم إبراهيم الحسنية. **السلوك الإداري والعلوم السلوكية**. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 1999.

39)سيد أحمد السيد. **القيم التربوية في القصص القرآني**. أصوان: كلية التربية، 1985.

40)السيد الحسيني. **المدينة دراسة في علم الاجتماع الحضري**. ط2، القاهرة: دار المعارف، 1981.

41)السيد علي الشتا. **الشخصية من منظور علم الاجتماع**. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.

42)سيغموند فرويد. **علم النفس الجمعي وتحليل الأنا**. تر: جورج طرابيشي، ط1، بيروت: 1979.

43)سيف إسلام شوية. **سلوك المستهلك والمؤسسة الخدماتية: اقتراح نموذج للتطوير**. الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة عنابه، 2006.

44) شعبان علي حسين السيسي. **السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق.** الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2009.

45) صالح مصلح. **النظرية الاجتماعية، أصولها التاريخية، بناؤها ووظائفها خصائصها وملامحها،** الرياض: دار الفيصل الثقافية،2000.

46) صموئيل عبود. **اقتصاد المؤسسة**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

47) ضياء مجيد الموسوي. **الخوصصة والتصحيحات الهيكلية: آراء واتجاهات**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2001.

48) طلعت إبراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات . **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع** ، القاهرة :دار غريب للطباعة، 1999.

49) عادل محمد زايد ،**إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية**. القاهر: دار الكتب العربية، 2003.

50) عاطف محمد غيث، غريب سيد أحمد .**علم الاجتماع العام**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1978.

51) عبد الباقي زيدان. **علم الاجتماع المهني**. القاهرة: دار الفكر العربي، 1976.

52) عبد الرحمان ابن خلدون. **مقدمة ابن خلدون**: تحقيق درويش جويدي، ط2، بيروت: المكتبة العصرية، 2000.

53) عبد الرحمان أحمد هيجان. **الولاء التنظيمي للمدير السعودي**. الرياض: مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1998.

54) عبد الرحمان العيسوي. **سيكولوجية التنشئة الاجتماعية**. القاهرة: دار الفكر العربي، 1985.

55) عبد اللطيف بن أشنهو. **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

56) عبد اللطيف بن أشنهو. **تكوين التخلف في الجزائر**: محاولة لدراسة حدود التنمية الرأسمالية في الجزائر بين عامي (1830- 1962). تر: نخبة من الأساتذة، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1979.

57) عبد اللطيف محمد خليفة. **ارتقاء القيم**. عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية، صادرة عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1978.

58) عبد الله عقلة مجلي الخزاعة. **الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية**. ط1، عمان: الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2009.

59) عبد الله محمد عبد الرحمان. **علم اجتماع المدرسة**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2001.

60) عبد المعطي محمد عساف. **السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة**. عمان: دار زهران، 1999.

61) عقيل محمد نوري. **الفعل الاجتماعي ،دراسة تحليلية من منظور إسلامي**.عمان: دار الكندي، 2002.

62) علي السلمي. **إدارة السلوك الإنساني**. القاهرة: مكتبة الإدارة الجديدة، 1997.

63) علي السلمي. **السلوك في الإدارة**. القاهرة: مكتب غريب، بدون سنة.

64) علي السلمي. **المهارات الإدارية والقيادية للمدير المتفوق**. القاهرة: دار غريب للنشر، 1999.

65) علي عبد الرزاق جلبي وآخرون . **نظرية علم الاجتماع** ،مصر : دار المعرفة الجامعية،1998

66) علي عبد الرزاق جلبي. **الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع**، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر.

67) علي عبد الرزاق حلبي. **دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية**. بيروت: دار النهضة، 1988.

68) عمار بوحوش، محمود الذنيبات. **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.

69) غريب سيد أحمد. **علم الاجتماع الريفي**. مصر: جامعة الإسكندرية، 1998.

70) غريب سيد وآخرون. **المدخل في علم الاجتماع المعاصر**. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2002.

71) غياث بو فلجة، **فعالية التنظيمات ،تشخيص وتطوير**. ط1، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2003.

72) غياث بوفلجة، **القيم الثقافية والتسيير**. ط1،الكويت : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1999.

73) فاروق إسماعيل. **التغير والتنمية في المجتمع الصحراوي**. ط2، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1984.

74) فاروق محمد العدلي. **علم الاجتماع الصناعي**. ط2، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1976.

75)فرانز فانون. **سوسيولوجية ثورة**. ترجمة دوقان قرطوط، بيروت: لبنان، دار الطباعة، 1970.

76) الفضيل رتيمي. **المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية**. ط1، الجزائر: دار بن مرابط، الجزء الأول، 2009

77) فيليب أتكنسون. **إدارة الجودة الشاملة والتغير الثقافي:** في الأساس الصحيح لإدارة الجودة الشاملة الناجحة. تر:عبد الفتاح السيد النعماني، القاهر ة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، 1996.

78) قيس النوري. **الحضارة والشخصية.** الموصل: دار الكتب ، 1981.

79) قيس النوري. **السلوك الاداري وخلفياته الاجتماعية**، عمان: دار الكندي للنشر والتوزيع، 1999.

80) كامل محمد عويضة، **السلوك الإنساني**. بيروت: دار الكتب العربية، 1996.

81) كمال عبد الحميد الزيات. **العمل وعلم الاجتماع المهني**. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.

82) لويس كوهين. **مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية**. ترجمة: كوثر حسين كوجك، ط1، القاهرة: دار العربية للنشر، 1990.

83) مجموعة من الباحثين. **دراسات في علم الاجتماع (الهجرة النفطية والقيم الاجتماعية).** الإسكندرية: دار المعرفة، 1999.

84) محمد أحمد عبد الجواد. **كيف تدير وقتك**. مصر: دار النشر للثقافة والعلوم، 2000.

85) محمد أعبيدات وآخرون. **منهجية البحث العلمي**. ط2، عمان – الأردن: دار وائل للطباعة والنشر، 1999.

86) محمد الجوهري. **الأنثروبولوجيا أسس نظرية وتطبيقات عملية**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1989.

87) محمد السويدي. **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري:** تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.

88) محمد الشناوي وآخرون. **التنشئة الاجتماعية للطفل.** ط2، عمان: دار صفا، 2001.

89) محمد سعيد أنور سلطان، **السلوك التنظيمي**. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2003.

90) محمد سعيد فرج. **البناء الاجتماعي والشخصية.**الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1998.

91) محمد عاطف غيث. **دراسات في علم الاجتماع القروي**. بيروت: لبنان، دار النهضة العربية، 1967.

92) محمد قاسم القريوتي. **نظرية المنظمة والتنظيم.** عمان: عمان: دار وائل للنشر، 2000.

93) محمد لبيب النجيجي. **الأسس الاجتماعية للتربية.** بيروت: دار النهضة العربية، 1981.

94) محمد محمود خوالدة. **مقدمة في التربية.** ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2003.

95) محمود سلمان العميان. **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال.** ط2، عمان – الأردن: دار وائل للنشر، 2004.

96) محمود سليمان العميان. **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال.** ط3، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.

97) محمود سليمان العميان. **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال.**ط1، عمان: الأردن، دار وائل للنشر، 2008.

98) مراد زعيمي، **علم الاجتماع رؤية نقدية**، الجزائر: مؤسسة الأزهر للفنون بقسنطينة، 2004.

99) مريم حسن. **السلوك التنظيمي(سلوك الأفراد في المنظمات).** عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 1988.

100) مصطفى بوتقنوشت. **العائلة الجزائرية والتطور والخصائص الحديثة.** الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

101) مصطفى عشوي. **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي.** الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992.

102) مصطفى محمود أبو بكر. **إدارة الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية).** الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004.

103) معن خليل عمر. **تقد الفكر الاجتماعي المعاصر.** ط1، بيروت: منشورات دار الآفاق الجديدة، 1982.

موريس أنجرس. **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية.** ترجمة بو زيد صحراوي وآخرون،
104) ط2، الجزائر: دار القصة للنشر، 2006.

105) معن خليل عمر. **مناهج البحث في علم الاجتماع.** ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004.

106) موسى اللوزي. **التطوير التنظيمي - أساسيات ومفاهيم حديثة.** عمان: دار وائل، 1999.

107) موسى اللوزي. **التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة.** ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003.

108) نادر أحمد أبو شيحة. **إدارة الوقت**. عمان: دار المجدلاوي، 1991.

109) ناصر دادي عدون.**اقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين**.ط2 ،الجزائر :دار المحمدية العامة، بدون ذكر السنة.

110) ياس خضير البياتي. **النظرية الاجتماعية جذورها التاريخية وروادها**. ط1، طرابلس: الجامعة المفتوحة، 2002.

111) يوسف سعدون. **علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية**. قسنطينة: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

2- المعاجم والقواميس:

112) أحمد زكي بدوي. **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**: إنجليزي- فرنسي- عربي، بيروت: مكتبة لبنان، 1993.

113) أمل عبد العزيز. **قاموس الأداء الشامل، عربي –عربي**، بدون ذكر البلد،هيئة الأبحاث والترجمة، بدون ذكر السنة.

114) عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، نهضة الشرق، بدون سنة.

115) محمد الصيرفي.**الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي – التحليل على المستوى الفردي**. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث،2009

116) محمد بن أبي بكر الرازي .**مختار الصحاح**. ط1، بيروت: مكتبة لبنان، 1995.

117) محمد عاطف غيث . **قاموس علم الاجتماع**. مصر: الهيئة المصرية للكتاب، بدون سنة نشر.

118) محمد عاطف غيث. **قاموس علم الاجتماع**. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979.

119) محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع** .الإسكندرية : دار المعرفة، 1995

120) محمد علي الخولي. **قاموس التربية**. بيروت: دار العلم للملايين، 1981.

121) الموسوعة الإفريقية. **المجلد الرابع "الأنثروبولوجيا"، معهد البحوث والدراسات الإفريقية**. مصر: جامعة القاهرة، 1997.

3- المجلات والدوريات:

122) حزب جبهة التحرير الوطن. **الميثاق الوطني**. الجزائر، 1986.

123) خالد يوسف محمد الزغبي, **أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة كرك**, جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، المجلد 22، العدد 01، 2009.

124) خليفة بوزبرة. **السلوكات البيروقراطية في الإدارة الجزائرية**. ورقة في أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 38 – 30 نوفمبر 1992، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.

125) راشد شبيب العجمي((**الولاء التنظيمي والرضا عن العمل مقارنة بين القطاع العام والخاص في دولة الكويت**)) مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، جدة، المجلد 13، العدد 01، 1999.

126) عبد الحفيظ مقدم. **المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية:** أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر، 28 – 30 نوفمبر 1992، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.

127) عبد القادر بليمان. **التسيير والرهان الديمقراطي في الجزائر**. ورقة في أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 28–30 نوفمبر 1992، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.

128) عثمان فراج. **الثقافة وعملية التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي**. ورقة في أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 28 – 30 نوفمبر 1992، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،1992.

129) مصطفى عشوي. **الخلفية الثقافية للقيادة في المؤسسة الإقتصادية**. ورقة أعمال في الملتقى المنعقد بالجزائر 28 – 30 نوفمبر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.

130) يوسف درويش عبد الرحمان((**العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام الوظيفي والخصائص الفردية**)) مجلة الإدارة العامة، الرياض، المجلد 39، العدد 03، 1999.

4- الرسائل الجامعية:

131) أيمن عودة الممعاني، **أثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارة الأردنية**، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، 1990.

132) جهاد بن محمد الرشيد. **إدارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل**. رسالة ماجستير في اعلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.

133) حميد حملاوي. **التنشئة الاجتماعية للطفل في الوسط التربوي**. مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص خدمة اجتماعية ، جامعة 8ماي 1945 قالمة، 2010.

134) السعيد بن يمينة. **فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية للعمالة في الجزائر وأثره على سلوك العامل**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، (2007 - 2008)

135) طاهر بوشلوش. **التحولات الاجتماعية والاقتصادية وآثارها على القيم في المجتمع الجزائري (1967-1999)**، أطروحة دكتوراه دولة،جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع، سنة2006.

136) عبد القادر قرش. **أثر البعد القيمي والثقافي في تغيير وتحسين أداء السلوك الإداري للمؤسسة**. رسالة دكتوراه غير منشورة, معهد العلوم الاقتصادية,جامعة الجزائر،2008.

137) العقبي الأزهر، **القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعامل**، رسالة دكتوراه في علوم الاجتماع التنمية، غير منشورة، جامعة قسنطينة، 2009/2008.

138) علي أعرب. **التنشئة الاجتماعية والسياسية وعلاقتها بالسلوك السياسي والمشاركة السياسية للطالب الجامعي**. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002-2003.

139) علي عبد الله, **أثر البيئة على أداء المؤسسات العموميةالإقتصادية**, رسالة دكتوراه دولة غير منشورة,معهد العلوم الاقتصادية,جامعة الجزائر,2000.

140) لينده بن قرقورة، **الثقافة التنظيمية مدخل إستراتيجي لإحداث التطور التنظيمي**، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2007-2008.

141) محجوب الهادي عبد العزيز, **الانتماء للأسرة وعلاقته بأساليب التنشئة الاجتماعية**, رسالة دكتورا غير منشورة، قسم علم النفس كلية الآداب، جامعة عين شمس، 1987.

142) مصطفى الباهي، **القيم وتأثيرها على المؤسسة**، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 1995-1996.

143) نادية صحراوي. **المحددات السوسيولوجية لأساليب التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية**. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم اجتماع، 2006.

144) نوال بوطرفة، **القيم العمالية لدى مجتمع المصنع وعلاقتها ببعض المتغيرات النوعية** – دراسة ميدانية بمصنع الحجار عنابة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، 2005.

5- مواقع الانترنت:

145) http:www.sawtalahrar.net./9/02/2010.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية.

1-المراجع باللغة الفرنسية:

146) Ali Elkenz, **études sur l'Algérie et le monde Arabe**, au fil de la Crise, 4ème édition Bouchéne, Alger, 1989.

147) Aug Rocher**, Introduction à la sociologie générale, l'organisation sociale**, Edition HMH، Paris، 1968.

148) Bandura (A)،**L'apprentissage Sociale**. Bruxelles، Pierre MARDAGA، 1980.

149) Boudon (R)، **Dictionnaire de la Sociologie** ، France، AUBIN، I mpremeur، 1998.

150) Bourdieu (P) **la reproduction ,** Paris, Ed MINUIT, 1971.

151) Bourdieu (P), **Sociologie de l'Algérie** , Paris: Puf, 7ème ED, 1985.

152) Bourdieu (P). Travail et Travailleurs en Algérie. Etude Sociologique, Paris, 1993

153) Boutefnouchet (M**), la famille Algérienne Evolution et caractéristique récentes** SNED, 2ème édition، Alger, 1982.

154) Claud Dubar, **La sociolosation, construction des identités sociales et professionnelle**, Paris, ed collin, 1991

155) Durkheime (E)، **Education et Sociologie** ، Alger، El BORHANE، 1991.

156) Guy Rochez, Introduction à la sociologie générale, Laction sociale, Ed, h, h1968.

157) Mary .Johatch**, théorie des organisations ,** canada,Debeock université, 2000.

158) Mead. (J. H), **l'esprit le soi et la société,** PARIS, 1963.

159) Megherbi (A) . Culture et personnaliste algérienne de Massinissa à nos jours, Alger, ENAL, OPU, 1986

160) Nicol Del ruelle-Vosswinkel, **introduction A la Sociologie Générale** ،Edition de l'université de Bruxelles, Biblique, 1987.

2- المراجع باللغة الإنجليزية:

161) G.A, Lundberg and Others, Sociology, Harper and Brothers 3, New York, 1963.

الملاحق

جامعة الجزائر2 - أبو القاسم سعد الله

كلية **العلوم الإنسانية و الاجتماعية** **قسم علم إجتماع**

تخصص تنظيم وعمل

إستمارة بحث حول:

التنشئة الاجتماعية القاعدية ودورها في تحديد سلوك العامل داخل المؤسسة

في إطار الإعداد لدراسة أكاديمية لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الإجتماع تخصص تنظيم ،نرجو من سيادتكم المحترمة ملء الإستمارة بكل موضوعية و شفافية ،و ذلك بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة و الإجابة عن الأسئلة المقترحة حيث أنها لا تستعمل إلاّ لغرض البحث العلمي.

و شكرا لتعاونكم معنا

الطالبة **تحت إشراف الأستاذ**

ميادة خاوي **مقراني الهاشمي**

2015-2014

أولاً :بيانات شخصية

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-مكان التنشئة الأولية: ريفي ☐ حضري ☐

3-مكان مدرستك الإبتدائية: ريفي ☐ حضري ☐

4-المستوي التعليمي: .....

5-**مكان إقامة الوالدين:** ريفي ☐ حضري ☐

6-**المستوي التعليمي للأبوين**:

	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي
الأب:	☐	☐	☐	☐	☐
الأم:	☐	☐	☐	☐	☐

ثانياً :بيانات حول دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية-

2-1-أساليب معاملة الأسرة في تنشئة أبنائها

7-هل العلاقة بين أفراد أسرتك تتسم ب:

1. الاحترام والتقدير المتبادل ☐
2. وجود خلافات بسيطة ☐
3. وجود خلافات معقدة ☐

8-هل الوالد في تعامله مع أفراد الأسرة؟

1. متسامح في كل الأشياء ☐
2. متسامح في بعض الأشياء ☐
3. غير متسامح ☐

9- في مرحلة الابتدائي , عند التأخر في الرجوع إلى البيت هل كنت تقوم بـ:؟

1. إخبار الوالد بالتأخر ☐
2. التأخر و الإستعداد للتوبيخ ☐
3. عدم الإهتمام ☐

10-ماهو موقف الأسرة من التأخر عند الرجوع من المدرسة؟

1. العتاب ☐
2. عدم الاهتمام ☐
3. طلب سبب التأخر ☐

11-ماهو ردود فعل الوالد عند إرتكاب أي سلوك غير مقبول؟

1. النصح و التوجيه ☐
2. الضرب و التوبيخ ☐
3. عدم الإهتمام ☐

12-إختيارك للأصحاب في مرحلة الطفولة كان يتم؟

1. بحرية تامة ☐
2. تحديد الأصحاب من طرف أحد الوالدين ☐

13-ماهي القيم التي كانت تشجعك الأسرة عليها:؟(يمكنك إختيار أكثر من قيمة واجدة)

1-إتقان العمل و الإخلاص فيه ☐ 2-تقدير العمل بكل أشكاله ☐
3-حب العمل ☐ 4-تشجيع العمل الجماعي ☐
5-تشجيع الإدخار و التوفير ☐ 6- طرق تحصيل المال الحلال ☐
7-الطموح لأن تصبح شخصية ناجحة ☐ 8- إستغلال أوقات الفراغ بالإهتمامات و الهوايات ☐

2-2-<u>دور المدرسة في تشريب القيم وترسيخها</u>

14-كيف كانت علاقتك بمعلمك؟

علاقة حسنة ☐ علاقة كراهية ☐ خوف ☐ إحترام وتقدير ☐

15-كيف كانت طريقة تقديم الدروس من طرف المعلم(ة) في القسم؟

1. مرنة تعتمد على الحوار ☐
2. جافة تعتمد على الحفظ ☐
3. أم هما معاً ☐

16-هل كان يسمح لكم عن التعبير عن آرائكم ؟

أثناء الدرس ☐ خارج الدرس ☐ لا يسمح أبدا ☐

17-هل كان المعلم يفضل بعض التلاميذ عن الباقي في القسم؟ نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

في كل الحالات لماذا؟.....

18-ماهو الأسلوب المتبع من طرف المعلم لمعاقبة التلاميذ عند القيام بسلوكيات غير مقبولة داخل القسم؟ -يتبع أسلوب

1. النصح و الإرشاد ☐
2. الضرب ☐
3. الطرد من القسم ☐

19-هل كنت تتغيب عن مدرسك بدون مبرر؟ نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

20-كيف كان الجو السائد داخل مدرستك (بين مدير المدرسة و المعلمين):

1. دكتاتوري تسلطي ☐
2. ديمقراطي حواري ☐
3. فوضوي ☐

21- ماهي القيم التي ساعدتك المدرسة على ترسيخها في شخصك؟(يمكنك إختيار أكثر من قيمة واجدة)

1-إتقان العمل و الإخلاص فيه ☐ 2-تقدير العمل بكل أشكاله ☐

3-حب العمل ☐ 4-تشجيع العمل الجماعي ☐

5-تشجيع الإدخار و التوفير ☐ 6- طرق تحصيل المال الحلال ☐

7-الطموح لأن تصبح شخصية ناجحة ☐ 8- إستغلال أوقات الفراغ بالإهتمامات و الهوايات ☐

ثالثاً : بيانات متعلقة بأثر التنشئة على سلوك العامل

<u>قيم إجتماعية</u>

1-**<u>قيمة الولاء و المسؤولية تجاه للموسسة</u>**

22-هل تفتخر بعملك في هده المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين لمادا؟.....

23-مادا تعني لك المؤسسة التي تعمل فيها؟

فضاء لتمضية الوقت ☐ مكان لكسب الرزق ☐

24- لو كنت مع جماعة من الأصدقاء من خارج العمل و بدأوا ينتقصون من قيمة المؤسسة التي تعمل فيها فكيف يكون تصرفك معهم؟

1. تدافع عن سمعة المؤسسة ☐
2. تساندهم فيما يقولون ☐
3. لا تتأثر بما يقولون ☐

25-هل تحس أنك مسؤول على نجاح المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

2-**<u>العلاقات والتعاون مع جماعة العمل</u>**

26-ما نوع العلاقة بينك وبين العاملين معك؟

علاقة صداقة ☐ علاقة عمل ☐

27-ما نوع العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل؟

صداقة ☐ قرابة ☐ عمل ☐

28-ما هو الإسم الذي تنادي به رئيسك في العمل؟

الأستاذ فلان ☐ السي فلان ☐ بإسمه ☐

29-هل تفضل أن يكون رئيسك في العمل؟ رجل ☐ امرأة ☐

-في كلتا الحالتين لمادا؟.....

30-على أي أساس يقوم تعاونك وتضامنك مع زملاء العمل :هل بناء على؟

1. الإشتراك في مكان الإقامة ☐
2. العمل في نفس المصلحة ☐
3. الانتماء إلى نفس الجماعة القرابية ☐
4. أخرى تذكر.....

31-في حالة خروج فرد عن جماعتك كيف تتصرف معه؟

1. توبخه على موقفه السلبي ☐
2. لا تهتم بالأمر ☐
3. لا تكلمه وتتجاهله ☐
4. أخري تذكر.....

32-هل تفضل العمل في جو العمل آخر؟ نعم ☐ لا ☐

32-1-إدا كانت الإجابة بـــ"نعم":

1. لوجود أصدقاء هناك ☐
2. لوجود جو عمل مناسب ☐
3. الرغبة في تغيير الجماعة ☐
4. أخرى تدكر.....

33-هل يتم استشارتكم من طرف الإدارة في إتخاد بعض القرارات التي تخدم أهداف المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

33-1-إدا كان "نعم "ما هو شكل المشاركة في القرارات؟

1. إبداء آراء ووجهات نظر ☐
2. تقديم إقتراحات لإنجاز العمل ☐
3. أخرى تدكر.....

3-**الإنظباط**

34-هل لديك زملاء في فرق عمل أخرى؟ نعم ☐ لا ☐

35-هل تتصل بهم أثناء العمل؟ نعم لا ☐ ☐

35-1-في حالة الإجابة بـ"لا" ما السبب في دلك هل؟

1. لعدم فرصة للتحدث معهم أثناء العمل. ☐
2. لأن رئيسك لا يوافق على إتصالك بزملائك ☐
3. أخرى تذكر.....

36-هل يضايقك الإلتزام بالمجيء و مغادرة المؤسسة في وقت محدد؟ نعم ☐ لا ☐

37-ماهي الأهمية التي تمنحونها للقيم التالية؟ **(رقمها من 1إلى 7 في الخانة المناسبة).**

عائلة ☐ دين ☐ مال ☐ العمل ☐ الوقت ☐

تعاون ☐ الولاء للمؤسسة ☐

-قيم اقتصادية

1-**قيمة العمل**:

38-كيف التحفت بمنصب عملك هدا؟

1. عن طريق المسابقة ☐
2. عن طريق نصيحة أحد الأقارب ☐
3. عن طريق مراجعتك الشخصية للمؤسسة ☐
4. أخرى تذكر.....

39-كيف تقوم بأداء عملك الحالي؟ بشكل فردي ☐ بشكل جماعي ☐

39-1-هل تعتقد أن العمل الفردي يؤدي إلى:

1. تحمل المسؤلية في إنجاز الأعمال ☐
2. إبراز مجهودات الفرد الخاصة ☐
3. عزلة الفرد على بقية زملائه ☐
4. أخرى تذكر.....

39-2-هل تعتقد أن العمل الجماعي يؤدي إلى:

1. التساوي في تحمل المسؤولية تجاه الأعمال المنجزة ☐
2. ظهور الاتكال في إنجاز الأعمال ☐
3. زيادة التعاون بين العمال ☐
4. أخرى تذكر.....

40-أيهما تفضل عن الآخر ؟

العمل الحر ☐ العمل بمؤسسة الخاصة ☐ العمل بمؤسسة عمومية ☐

ولمادا؟.....

2-**<u>قيمة الادخار:-</u>**

41-هل يكفيك الأجر الذي تتقاضاه؟ نعم ☐ لا ☐

41-1-إدا كانت الإجابة بـــ"لا" كيف تتصرف ؟ تلجأ إلى:

1. الاقتراض ☐
2. العمل الإضافي ☐
3. تنظيم الاستهلاك بما يتوافق مع الأجر ☐
4. أخرى.....

42-لنفرض أن الأجر يكفيك مادا كنت سنفعل به؟

تحسين نمط الاستهلاك	☐	السفر و الترفيه	☐
الادخار لشراء سيارة	☐	الذهاب إلى الحج	☐
الادخار لبناء بيت	☐	استثمار المال	☐

<u>3-قيمة المال و الطموح:</u>

43-مادا يعني المال لك؟

1. وسيلة للاستمرار في العيش ☐
2. وسيلة لاحتلال مكانة اجتماعية ☐
3. وسيلة لمضاعفة الثروة ☐
4. وسيلة لمساعدة الآخرين ☐
5. أخرى تذكر.....

44-هل تفضل أن تمتلك؟ الأرض ☐ المال ☐

في كلتا الحالتين لمادا؟.....

45-هل تطمح بأن تكون غنياً؟ نعم ☐ لا ☐

45-1-إذا كانت الإجابة بـ "نعم " ماذا بذلت من جهد لأجل تحقيق هدا الطموح؟

1. التوفير ☐
2. مواصله الدراسة ☐
3. العمل الإضافي ☐

46-لو توفر لك مبلغ من المال يضمن لك العيش الكريم هل تتخلى عن العمل الحالي؟

نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين لمادا؟.....