

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية ادرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات والمناجمت والاتصال

عنوان المذكرة:

**العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة
دراسة ميدانية بمؤسسة "سونلغاز فرع أدرار"**

رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص: المنظمات والمناجمت والاتصال

إشراف الأستاذ

إعداد الطالب(ة)

أ. د لعلى بوكميش

بكادي خديجة

أعضاء لجنة المناقشة

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
1	الهاشمي مقراني	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	رئيساً
2	لعلى بوكميش	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفاً ومقرراً
3	شويمات كريم	أستاذ محاضر أ	جامعة الجزائر 2	عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2015-2016

سورة التوبة

سورة التوبة

الإهداء

اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى من كانت الملاذ
والمأوى, إلى أحلى كلمة يرددها لساني إلى التي
حملتني وهنا على وهن , إلى شمعة النور الذي تذوب
لتضيء دربي إلى التي أحيا من أجلها قرة عيني
إلى الصدر الحنون أُمي الغالية أدامها الله لي
وبارك في عمرها وصانها برعايته
إلى أبي الغالي الذي أسأل الله ان يتغمد روحه بواسع
رحمته .

إلى أغلى ما عندي في هذه الدنيا أخواتي , أخواني كل
باسمه, إلى جدي , إلى عماتي وأخوالي , وخالاتي , وكل
الأهل . إلى نجوم الضياء " **محمد القاري, ابتسام. يس,**
عبد الستار,إسراء."

إلى صديقاتي الذين رافقوني مشواري الدراسي والحياة
إلى من علمني حرفا
إلى كل معلمي وأساتذتي الكرام
إلى كل من يذكره قلبي ونسيه قلمي
إلى كل من يحمل لقب بكادي
إلى كل من نطق بالضاد



شكر و عرفان

نحمد الله ونشكره ونثني عليه. فالحمد لله والشكر اولا واخير
على فضله وكرمه وبركته والذي وفقني وكنت لولاه شيئا, ونصلي
ونسلم على سيد الخلق اجمعين محمد صلى الله عليه وسلم.
وبذلك اتقدم بالشكر الجزيل والاعتراف بالجميل لكل اساتذتي الافاضل
واخص بالذكر المشرف على هذا العمل المتواضع الاستاذ الدكتور
"لعلى بوكميش" الذي كان المرشد والموجه لي في هذا العمل ولم يبخل
عليا بوقته وتوجيهاته وتوصياته للاخراج هذا العمل, كما اتقدم بالشكر
نكل شحص له فضل علي واعانني في مشواري العلمي وذل الصعاب
كما اتوجه بالشكر والتقدير الى كل عمال سونلغاز على التجاوب معي عن
الموضوع.

والشكر لله اولا واخيرا على ان اعانني على اتمام هذا العمل.

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر و عرفان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	قائمة المختصرات
	ملخص الدراسة
أ ب	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي
19	أولا :الإشكالية
21	ثانيا :الفرضيات
22	ثالثا : أهمية الدراسة
22	رابعا : أسباب اختيار الموضوع
23	خامسا : أهداف الدراسة
23	سادسا : مفاهيم الدراسة
26	سابعا : نموذج الدراسة
27	ثامنا : مجالات الدراسة
30	تاسعا : منهج الدراسة وأدوات الدراسة
31	عاشرا : الدراسات السابقة
42	حادي عشر : صعوبة الدراسة
	الفصل الثاني: ثقافة المجتمع
	المبحث الأول: مفهوم الثقافة
44	1. أصول كلمة ثقافة
46	2. تعريف الثقافة وخصائصها

52	3. نظريات الثقافة
	المبحث الثاني: ثقافة المجتمع الجزائري
56	1. مميزات تكوين المجتمع الجزائري
59	2. المحددات الثقافية للمجتمع الجزائري
62	3. سمات الثقافة في سلوك أفراد المجتمع الجزائري
	الفصل الثالث: ثقافة المؤسسة (ثقافة تنظيمية)
	المبحث الأول: مفهوم ثقافة المؤسسة (الثقافة التنظيمية)
66	1. تعريف ثقافة المؤسسة ومكوناتها
71	2. خصائص ثقافة المؤسسة وأهميتها
74	3. أنواع ونظريات ثقافة المؤسسة
79	4. تأثير الثقافة على المؤسسة والعاملين بها
	المبحث الثاني: الثقافة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية
83	1. النسق القيمي للعامل الجزائري
87	2. تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية للمجتمع على سلوك العامل
90	3. خصائص اليد العاملة في الجزائر
93	4. طبيعة العلاقة بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة
	الفصل الرابع: الجانب الميداني
96	1. التعريف بميدان البحث
100	2. مجتمع الدراسة
111	3. عرض وتحليل الفرضيات
111	3-1 عرض وتحليل الفرضية الأولى المتعلقة بقيمة العمل
133	3-1 عرض وتحليل الفرضية الثانية المتعلقة بقيمة الوقت
153	3-1 عرض وتحليل الفرضية الثالثة المتعلقة بقيمة تحمل المسؤولية
175	4. استنتاج الفرضيات
175	4-1 استنتاج الجزئي للفرضية الأولى الخاص بقيمة العمل

176	4-2 استنتاج الجزئي للفرضية الثاني الخاص بقيمة الوقت
176	4-3 استنتاج الجزئي للفرضية الثالث الخاص بقيمة تحمل المسؤولية
177	النتائج العامة للدراسة
179	الخاتمة
181	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
102	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	01
103	توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر	02
105	توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
106	توزيع مجتمع الدراسة الحالة العائلية	04
107	توزيع مجتمع الدراسة حسب نمط العائلية	05
109	توزيع مجتمع الدراسة حسب مكان الإقامة	06
110	توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى الوظيفي	07
112	يوضح نشأة العامل قبل التحاقه بالمؤسسة	08
114	يوضح مفهوم العمل بالنسبة للعامل	09
116	يوضح الجوانب التي يعتمد عليها العامل في أداء عمله	10
118	يوضح كيفية تصرف العامل عند دخول شخص كبير السن إلى مكان العمل	11
120	يوضح مدى تسامح الرئيس مع العمال في حالة ارتكاب الخطأ	12
121	يوضح مدى اعتذار العمال عند ارتكاب الأخطاء	13
123	يوضح دلالة إتقان العمل لدى العامل	14
125	يوضح إدراك العمال لوجود قوانين تحدد الانضباط في العمل	15
127	يوضح اللباس الذي يفضله العمال في العمل	16

129	يمثل العلاقة بين مفهوم العمل بالنسبة للعامل ودلالة إتقان العمل	17
131	يمثل العلاقة بين اللباس المفضل ومكان الإقامة	18
133	يوضح دلالة الوقت لدى العامل الجزائري	19
135	يوضح أسباب احترام العمال لهواعيد الدخول والخروج من العمل	20
137	يوضح كيفية تمضية العامل للوقت في مكان العمل	21
139	وضح مدى تحدث العامل مع الزملاء أثناء العمل	22
141	يوضح مدى تكلم العامل مع الزملاء أثناء أداء العمل	23
143	يوضح كيفية تصرف العامل في حالة وجود ضيوف	24
145	يوضح مدى تبرير العامل للغياب قبل التغيب	25
147	يوضح العلاقة بين احترام الوقت وموقف العامل من التحدث مع الزملاء أثناء العمل	26
150	يوضح العلاقة بين دلالة الوقت لدى العامل وكيفية تمضية الوقت في مكان العمل	27
153	يوضح مفهوم المسؤولية لدى العامل الجزائري	28
155	يوضح مدى حب العامل الجزائري تحمل المسؤولية	29
157	يوضح مدى تصرف المسؤولين وفقا لمعطيات المسؤولية	30
159	يوضح مدى إتاحة الفرصة للعمال لتحمل المسؤولية	31
161	يوضح مدى محافظة العمال على ممتلكات المؤسسة	32
163	يوضح المفاضلة بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العامل	33

165	يوضح تغيير سلوك العامل في ميدان العمل	34
167	العلاقة بين مفهوم المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقا لمعطيات المسؤولية	35
170	العلاقة بين حب تحمل المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقا لمعطياتها	36
-172 173	معامل الارتباط لبريسون	37

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
26	يوضح نموذج الدراسة	01
85	يوضح المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعامل	02
103	يوضح الجنس	03
104	يوضح العمر	04
106	يوضح المستوى التعليمي	05
107	يوضح الحالة العائلية	06
108	يوضح نمط العائلة	07
110	يوضح مكان الإقامة	08
111	يوضح المستوى الوظيفي	19
113	يوضح نشأة العامل قبل التحاقه بالمؤسسة	10
115	يوضح مفهوم العمل بالنسبة للعامل	11
117	يوضح الجوانب التي يعتمد عليها العامل في أداء عمله	12
119	يوضح كيفية تصرف العامل عند دخول شخص كبير السن إلى مكان	13
121	يوضح مدى تسامح الرئيس مع العمال في حالة ارتكاب الخطأ	14
122	يوضح مدى اعتذار العمال عند ارتكاب الأخطاء	15
124	يوضح دلالة إتقان العمل لدى العامل	16

126	يوضح إدراك العمال لوجود قوانين تحدد الانضباط في العمل	17
128	اللباس الذي يفضله العمال في العمل	18
130	يوضح العلاقة بين مفهوم العمل ومفهوم إتقان العمل	19
132	يوضح العلاقة بين اللباس ومكان الإقامة	20
134	يوضح دلالة الوقت لدى العامل الجزائري	21
136	يوضح أسباب احترام العمال لهواعيد الدخول والخروج من العمل	22
138	يوضح كيفية تمضية العامل للوقت في مكان العمل	23
140	وضح مدى تحدث العامل مع الزملاء أثناء العمل	24
142	يوضح مدى تكلم العامل مع الزملاء أثناء أداء العمل	25
144	يوضح كيفية تصرف العامل في حالة وجود ضيوف	26
146	يوضح مدى تبرير العامل للغياب قبل التغييب	27
149	يوضح العلاقة بين احترام الوقت وموقف العامل من التحدث مع الزملاء أثناء العمل	28
152	يوضح العلاقة بين دلالة الوقت لدى العامل وكيفية تمضية الوقت في مكان العمل	29
154	يوضح مفهوم المسؤولية لدى العامل الجزائري	30
156	يوضح مدى حب العامل الجزائري تحمل المسؤولية	31
158	يوضح مدى تصرف المسؤولين وفقا لمعطيات المسؤولية	32
160	يوضح مدى إتاحة الفرصة للعمال لتحمل المسؤولية	33
162	يوضح مدى محافظة العمال على ممتلكات المؤسسة	34
164	يوضح المفاضلة بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العامل	35

166	يوضح تغيير سلوك العامل في ميدان العمل	36
169	العلاقة بين مفهوم المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقا لمعطيات المسؤولية	37
171	العلاقة بين حب تحمل المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقا لمعطياتها	38

قائمة المختصرات

المختصر	معناه
دس	بدون سنة الطبع
د ط	بدون طبعة
تر	ترجمة
ج	الجزء
ص	الصفحة

ملخص الدراسة باللغة العربية

يعتبر موضوع العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة من أهم المواضيع التي تناولها العديد من الأدبيات العلمية وعلى رأسها علم الاجتماع والسلوك التنظيمي لما لها من تأثير كبير على نجاح وفشل المؤسسة لأن أساس هذا النجاح مرتبط بشكل وثيق بالثقافة التي يتمتع بها الفرد داخل المؤسسة.

لذا كان التساؤل المحوري للدراسة الراهنة الذي انطلقنا منه منذ البداية يتمحور حول "كيف يتصرف العامل الجزائري اداء متطلبات ثقافة المجتمع ومتطلبات ثقافة المؤسسة. كما اعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على البحث الميداني على مستوى المؤسسة، وتمثل مجتمع الدراسة في عمال سونلغاز بأدرار والذي بلغ عددهم 180 عامل، حيث قمنا بمسح شامل لمجتمع الدراسة، وعلى هذا الأساس سعت الدراسة إلى التحقق من الفرضية العامة وهي أن العامل الجزائري يغلب ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة من خلال القيم الثقافية كقيمة العمل، قيمة احترام الوقت، قيمة تحمل المسؤولية، ولهذا اعتمدنا في دراسة هذا الموضوع على أدبيات مكتوبة حوله من مراجع ودراسات سابقة، إضافة إلى معطيات ميدانية تم تقضيها من خلال تقنيات جمع البيانات وهي التقنية المتداولة كثيرا وهي تقنية الاستمارة، ومن حيث المنهج اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه المنهج الملائم لوصف الظاهرة وتحليلها بشكل دقيق.

ولقد كشفت الدراسة من كل هذا النتائج التالية:

1. يغلب العامل الجزائري في مؤسسة سونلغاز ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة

خاصة فيما يتعلق بقيمة العمل بشكل كبير.

2. يغلب العامل الجزائري في مؤسسة سونلغاز ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة

خاصة فيما يتعلق بقيمة الوقت بشكل كبير

3. يغلب العامل الجزائري في مؤسسة سونلغاز ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة

خاصة فيما يتعلق بقيمة تحمل المسؤولية بشكل كبير.

وفي هذا السياق أثارت الدراسة قضية هامة وهي أن العامل الجزائري يغلب بشكل كبير

بالقيم الثقافية المتعلقة بالمجتمع والتعامل بها في ميدان العمل

Abstract

Culture and the institutional system is one of the most important researchers. It has been studied by many scientific literatures among sociolinguistic and the organizational behavior which have a great effect on the success and failure of the organization. This is because of the basis of the success that is linked to the culture of the society being applied inside the institution.

The main question that rises is "How does the Algerian employee behave for the requirements of both the social culture and the institutional system?"

For this context, the study aims at finding out the general hypothesis "If the Algerian employee works based on the social culture, then this will lead to a break in following the institutional culture." The social culture prevents from respecting many values: the job, time, taking the responsibility.

In this study, the researcher followed the quantitative method where a list of questionnaire was distributed to 180 employee in the institution of Sonal Gaz in Adrar. The findings revealed that the Algerian employee in the institution of Sonal Gaz does not follow the institutional culture: he/she does not respect the job rules, time, take responsibility. As a conclusion, the culture affects society. This goes back to the respect of the Algerian employee to the traditions, customs, believes of his /her country even in the field of job. All these

guide his /she in the job and this has a great effect on the sucess of the institution.

الله

مقدمة:

في ظل التحولات والتغيرات التي يعيشها العالم عامة والجزائر خاصة أدركت ان كل الأفكار المتعلقة بالتقدم والتطور أن محورها الأساسي هو الإنسان، فالمنظمات الناجحة هي التي أدركت أن الاهتمام بالموارد البشرية هو مفتاح لنجاحها والسبيل الأمثل لتحقيق أهدافها ولعل أوجه الاهتمام به هو سعي المنظمات إلى الاعتراف بدور أهميته، باعتبار أن الأفراد يحملون مجموعة من القيم والعادات والاتجاهات والمهارات التقنية السائدة التي اكتسبها العمال في المجتمع قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون فيها، ثم تضيف المنظمة ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وأهدافها وقيمها السائدة في أذهان أعضاء المنظمة ما يحدد شخصية المنظمة ويميزها عن غيرها من المنظمات كل ذلك يخلق لدى العاملين ثقافة موحدة حيث تؤثر في سلوكياتهم إذ يتصرفون وفق القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة التي فيها، وهذا ما يعرف بالثقافة التنظيمية أو ثقافة المؤسسة .

لذا فهذه الدراسة تبحث في موضوع العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة وعليه قسمنا هذا العمل إلى أربعة فصول وزعت بالشكل التالي:

الفصل الأول والمتمثل في الجانب المنهجي والذي شمل إشكالية البحث ، الفرضيات، أهمية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، مفاهيم الدراسة، نموذج الدراسة، مجالات الدراسة، منهج الدراسة وأدوات الدراسة تم تلي ذلك الدراسات السابقة ولنختمه بصعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: إختارنا له عنوان ثقافة المجتمع تم التطرق فيه إلى مبحثين الأول مفهوم الثقافة من خلال أصلها والتعريف بها بالإضافة إلى الخصائص والنظريات. أما المبحث



الثاني فيتضمن العناصر المتعلقة بثقافة المجتمع الجزائري من مميزات تكوينه والمحددات الثقافية للمجتمع الجزائري بالإضافة إلى سمات الثقافة في سلوك أفراد هذا المجتمع.

الفصل الثالث: عنون بماهية ثقافة المؤسسة وهو أيضا تم تقسيمه إلى مبحثين في المبحث الأول تم تحديد تعاريف الثقافة التنظيمية ومكوناتها وكذلك الخصائص والأهمية بالإضافة إلى أنواع و النظريات وتأثير الثقافة على المؤسسة والعاملين بها. أما المبحث الثاني فقد تحدثنا فيه على بعض الجوانب المتعلقة بالعامل والثقافة التنظيمية في الجزائر من خلال تحديد النسق القيمي للعامل و تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية للمجتمع على سلوك العامل وكذلك خصائص اليد العاملة في الجزائر , وأخير العلاقة بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية.

الفصل الرابع: قمن بالنزول إلى الميدان وقد وقع اختيارنا على مؤسسة اقتصادية ألا وهي سونلغاز بأدرار حيث تناولنا في ه الإجراءات المنهجية المتعلقة بالدراسة الميدانية من خلال التعريف بميدانها ومجتمع الدراسة، كما خصص لتحليل وتفسير البيانات المتحصل عليها من الميدان واعتمدنا على تقنية (SPSS) في عملية التفرغ، ثم عرض النتائج العامة وصولا إلى الخاتمة.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي

- 1 - الإشكالية.
- 2-الفرضيات.
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أسباب اختيار الموضوع
- 5- أهداف الدراسة
- 6- مفاهيم الدراسة
- 7- نموذج الدراسة
- 8- مجالات الدراسة
- 9- منهج وأدوات الدراسة
- 10- الدراسات السابقة
- 11- صعوبات الدراسة

أولاً: الإشكالية:

لكل مجتمع إنساني ثقافة معينة ورؤية لما يحيط به من جوانب مادية ومعنوية وتعتبر الثقافة المحدد الرئيسي لكل أنماط السلوك المقبول اجتماعيا في كل مجتمع, ومن ثمة فالثقافة عبارة عن مجموعة من المعارف والمعتقدات وهذا ما يؤكد "ادوارد تايلور" الذي يعرفها بأنها "ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والقانون والأعراف والقدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوا في المجتمع" ¹, وفق هذا الطرح فالثقافة ليست مجرد تشكيلة أو مجموعة من التقاليد بل هي أسلوب فاعل و نشيط للحياة ومن البديهي إن لكل مجتمع أسلوبا يتبعه لتنظيم حياته يميزه عن غيره من المجتمعات. فالثقافة شيء يتم اكتسابه وتعديله باستمرار، والفرد يخضع لتنشآت متتالية عبر عدة مراحل من حياته بدءا من الأسرة والمدرسة ثم جماعة الرفاق , وغير ذلك, وهذا ما يساعده على تشكيل ثقافته وفق عملية مستمرة ومتواصلة حافلة بالأحداث وصولا إلى جماعة العمل حيث يدخل في تفاعل مع أعضاء هذه الجماعة في إطار علاقات اجتماعية وتنظيمية داخل حيز مكاني يعرف ببيئة العمل أو المنظمة، وتعتبر المنظمة هي مصدر لمجتمع أكبر فهي تقوم على تجمعات بشرية تربطهم علاقات إنسانية وتجمعهم نظم وقوانين مشتركة فهم يؤثرون ويتأثرون ببعضهم البعض من خلال تبادل المعلومات والقيم والمعايير وهو

¹ عبد المعطي السيد، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 08.

ما يطلق عليه بالثقافة التنظيمية, وقد عرفها هاندي شارلز بأنها: "مجموعة من المعتقدات الراسخة حول الكيفية التي يتم بها العمل, والطريقة التي تتم وفقها ممارسة السلطة ومكافئة العمال ومراقبة أدائهم".¹ من خلال هذا التعريف يتبين لنا أن الثقافة التنظيمية تحمل في طياتها مجموعة من المبادئ تظهر في شكل قيم معلنة أو رموز وعادات وغيرها من العناصر, وبالتالي فإن الثقافة التنظيمية تقوم على أسس علمية وضوابط قانونية وقيم تقوم المنظمة من خلالها إلى دفع أعضائها على الالتزام والعمل الجاد وتصنيع سلوك الأفراد بما ينسجم مع سياسات التنظيم والإجراءات وتصميم العمل والتوقعات الخاصة والأداء حتى يتمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة, إلى جانب ثقافة المؤسسة نجد ثقافة المجتمع التي يكون العامل متشعب بها في المجتمع الذي يعيش فيه خاصة في المجتمع الجزائري التي ظهر الاهتمام بها في الآونة الأخيرة باعتبارها توجه سلوك الفرد وتحدد مواقفه تجاه واقع اجتماعي أو تنظيمي معين, فالعوامل النفسية والاجتماعية التي تتشكل منها ثقافة العامل الجزائري الذي تختلف عن غيرها في المجتمعات الأخرى ويدخل في إطار الثقافة منظومة الاعتقادات والقيم المتعلقة بالأفراد كأعضاء في المجتمع وخاصة كأعضاء عاملين داخل التنظيم, وبهذا فالثقافة هي التي تحدد خصوصيات التنظيمات والقيم السائدة فيه, ولهذا دعت الحاجة إلى ضرورة خلق نوع من الانسجام بين ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع

¹ سعد غالب ياسين, الإدارة الإستراتيجية, دارا لبروني للنشر والتوزيع, الإسكندرية, 1998, ص 125.

ومنه فالتنظيم عبارة عن كيان اجتماعي تتفاعل فيه مختلف العوامل الداخلية والخارجية تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة بها وهذا التأثير يطرأ على سلوك العامل الجزائري بصفة خاصة الذي يتمتع بأفكار ومعارف وقيم تشبع بها قبل دخوله إلى بيئة العمل وبالتالي فالمنظمة أيضا تحمل ثقافة وقيم يجب على العامل انتهاجها من أجل السير بالمؤسسة نحو الأحسن، وما يمكن طرحه في هذا السياق : كيف يتصرف العامل الجزائري إزاء متطلبات ثقافة المجتمع ومتطلبات ثقافة المؤسسة ؟

وتتدرج تحت السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية

-كيف يتصرف العامل الجزائري في ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة فيما يخص

العمل؟

-كيف يتصرف العامل الجزائري في ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة فيما يخص

الوقت؟

- كيف يتصرف العامل الجزائري في ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة فيما يخص

المسؤولية؟

ثانيا: الفرضية العامة:

تعنى هذه الدراسة إلى اختبار صحة الفرضية العامة التي مفادها:

- يغلب العامل الجزائري ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة.

الفرضيات الفرعية

- يغلب العامل الجزائري ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة فيما يخص قيمة العمل
- يغلب العامل الجزائري ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة فيما يخص قيمة الوقت
- يغلب العامل الجزائري ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة فيما يخص قيمة المسؤولية

ثالثا: أهمية الموضوع

يعد موضوع العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة من المواضيع الهامة التي تساهم بشكل كبير في تطوير المؤسسة والتقليل من المشاكل التي توجهها من خلال التعرف على ثقافة العامل والتكيف معها وفق الأهداف المرسومة للمؤسسة , كما يساهم أيضا في تمهيد الأرضية السليمة لوضع دعائم وطرق تسير سلوك الفرد , التي تأخذ بعين الاعتبار الواقع الثقافي السائد في المجتمع مما يسهل عملية فهم العامل وبالتالي تصميم طرق مناسبة للإدارة وتسير سلوكه وتحفيزه وهو ما تحتاجه المؤسسة بشكل ملح للسير بالمؤسسة إلى بر الأمان.

رابعا: أسباب اختيار الموضوع

الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره من المواضيع الأخرى

وهي

- 1 للفضول الشخصي لمعرفة الثقافة التي يحملها العامل داخل المؤسسة.

2 نقص الدراسات السوسولوجية التي تهتم بثقافة المؤسسة خاصة ثقافة العامل في المؤسسة الجزائرية .

3 محاولة الكشف عن وجود قيم اجتماعية واتجاهات تنظيمية التي تؤثر على سلوك العامل الجزائري.

خامسا:- أهداف الدراسة :

تعنى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- معرفة الثقافة السائدة في المؤسسة الجزائرية.
- 2- التعرف على علاقة العامل بالثقافة التنظيمية وثقافة المجتمع .
- 3 -الوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر في سلوك العامل الجزائري بشكل اكبر .

سادسا:- تحديد مفاهيم الدراسة:

أولاً: العامل :

التعريف الإجرائي:

هو ذلك الشخص الذي يقوم بالعمل داخل المؤسسة من أجل تقاضي راتب في نهاية الشهر .

أو هو ذلك الشخص الطبيعي الذي يمارس نشاطه داخل المؤسسة بصورة فعلية بحيث يبذل مجهود سواء كان فكريا أو عضلي مقابل الحصول على اجر مادي.

ثانيا :الثقافة:

التعريف الإجرائي :

تعرف بأنها مجموعة من القيم والعادات والتقاليد التي يحملها الفرد والتي تميز سلوكه عن سائر الثقافات الأخرى.

أوهي مجموعة من الرموز والمعتقدات التي يكتسبها العامل الجزائري من المجتمع وتصبح الموجه هذه المعتقدات الموجه لسلوكه في مختلف المواقف وخاصة في مجال العمل.

ثالثا:ثقافة المجتمع (ثقافة العامل)

التعريف الإجرائي

هي مجموعة القيم والعادات والتقاليد والأعراف واللغة التي يحملها الفرد من المجتمع الذي يعيش فيه وهي التي تسير سلوكه وتوجهاته فيه.أما متطلبات ثقافة المجتمع فتتمثل في (العادات والتقاليد والأعراف والقيم الثقافية التي تربي بها)

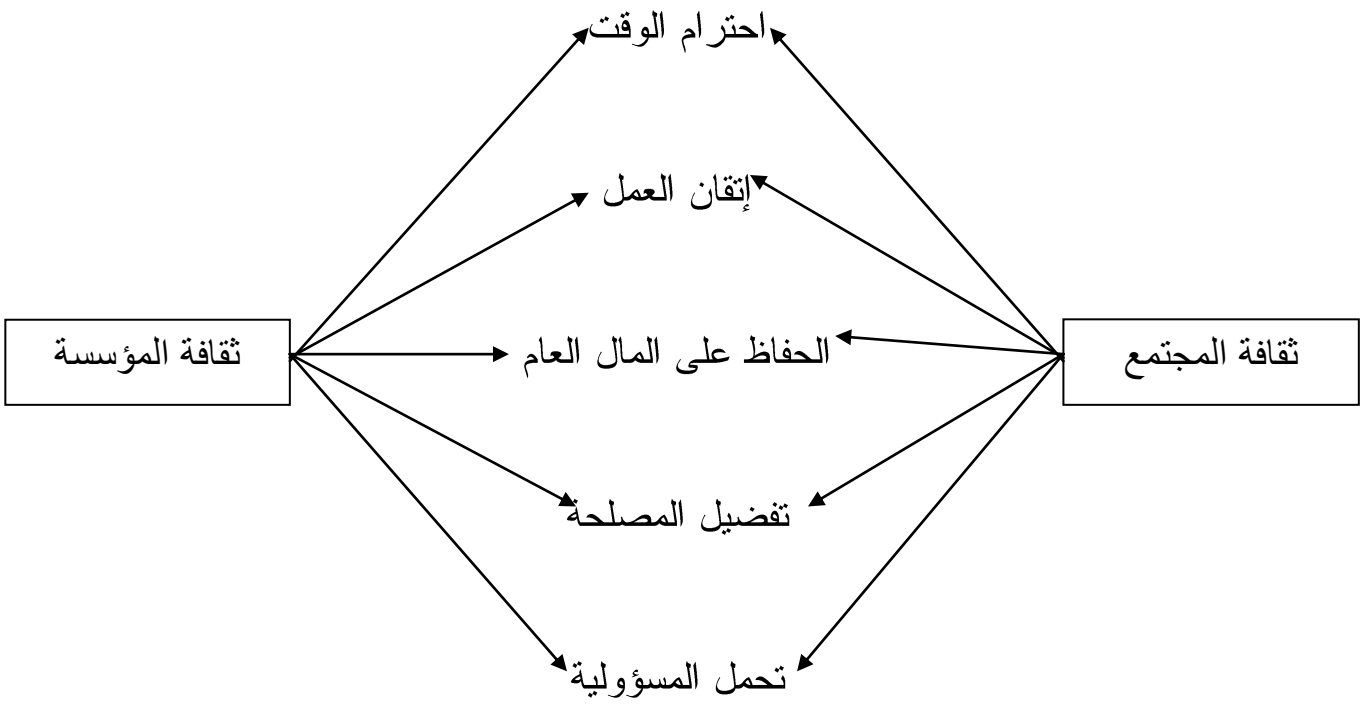
رابعاً: ثقافة المؤسسة

سوف نستخدم في هذه الدراسة الثقافة التنظيمية وثقافة المؤسسة كمردفين

التعريف الإجرائي :

تعرف بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والرموز والطقوس السائدة في المؤسسة والتي يجب ان يتمثلها العامل في سلوكه داخل المؤسسة. أما متطلبات ثقافة المؤسسة فتتمثل: (احترام الوقت, إتقان العمل, الانضباط في العمل , حب العمل , التحلي بروح المسؤولية)

سابعاً: - نموذج الدراسة:



المصدر من إعداد الباحثة

ثامنا: مجالات الدراسة

ترتبط البحوث والدراسات الاجتماعية بإطار جغرافي وهو الحيز الذي تقام فيه الدراسة، وإطار زمني الذي يمثل الفترة المستغرقة في إجراء الدراسة، الأمر الذي يزيد من وضوح تلك البحوث الاجتماعية ودقة نتائجها حيث يمكن القول أن لكل بحث اجتماعي مجالاته الخاصة بحاجة إلى التعريف بها بشكل دقيق وعليه فتحدد مجالات دراستنا كان كما يلي:

أ - **المجال الجغرافي:** ستقتصر دراستنا هذه على المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز بإدرار (سونلغاز)، التي تقع ضمن النسيج العمراني بوسط المدينة حيث يحدها شرقا مجمع اتصالات الجزائر وغربا مسجد الرحمة وشمالاً المسبح البلدي ومديرية الثقافة لولاية ادرار، وجنوباً حي 137 مسكن، حيث تتربع هذه المؤسسة على مساحة مقدرة ب: 23500م²، وعدد إجمالي العمال 363 عاملاً. وهي إحدى ممثلي شركة سونلغاز على المستويين الوطني والمحلي، وسنتناول في دراستنا هذه تقديم تعريف مفصل عن هذه المؤسسة و نشأتها.

ج- **المجال البشري للدراسة:** تعتبر مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز الغرب

بأدرار، مؤسسة اقتصادية تضم حوالي 363 عامل موزعين على النحو التالي:

- المؤطرون والبالغ عددهم 81 عامل.

• المشرفون وعددهم 157 عامل.

• المنفذون وعددهم 125 عامل.

د-المجال الزمني للدراسة : هناك رأيان في هذا الاتجاه الرأي الأول يرى أن المجال الزمني للدراسة يبدأ منذ اختيار الباحث لموضوع دراسته إلى غاية استخلاص النتائج، في حين يرى أصحاب الرأي الثاني أن المجال الزمني للدراسة يبدأ من النزول للميدان إلى غاية استخلاص النتائج.

وفي دراستنا هذه اتجهنا إلى تبني الرأي الأول بحكم أنه الأكثر شيوعا وتداولاً، في الدراسات العليا، و بحكم إن دراسة موضوع الماجستير يتطلب منا الوقوف على الجانب النظري و الجانب الميداني التطبيقي قصد الإلمام بجوانب البحث كاملة،والقيام بجولة استطلاعية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار(سونلغاز)، للالتقاء بمسؤوليها، وذلك قصد التعرف على المؤسسة والقيام بملاحظات استطلاعية تفيدنا في المراحل القادمة من الدراسة.

ويمكن تقسيم هذه الفترة إلى مراحل أساسية كما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة جمع أدبيات الدراسة: وفيها قمنا بالإطلاع على المراجع والبحوث في مجال الدراسة وامتدت هذه الدراسة من شهر نوفمبر 2015 إلى بداية شهر فيفري 2016.

المرحلة الثانية: تم في هذه المرحلة القيام بزيارة إلى المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بأدرار بشكل غير رسمي وتقديم طلب للسيد مدير هذه المؤسسة يوضح رغبتنا بإجراء

دراسة ميدانية في إطار التحضير لمذكرة الماجستير مع توضيح عنوان الدراسة والغرض منها ومدتها الزمنية، وكان ذلك في 2016 /01/15.

المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة تم توزيع الاستمارة النهائية على أساتذة محكمين من التخصص، وكذا الأستاذ المشرف.

المرحلة الرابعة: تم توزيع 180 استمارة بهدف ملأها من قبل المبحوثين العاملين

بمؤسسة سونلغاز بأدرار، وكان ذلك بتاريخ 2016/02/8 إلى غاية 2016/02/11.

مع العلم أنه تم توزيع 180 استمارة واسترجعنا منهم 89 استمارة فقط وضاعت منها 91 استمارات.

المرحلة الخامسة: وفيها تم تبويب البيانات المحصل عليها من المبحوثين، بالاعتماد على

برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) وذلك بعد وضع الترميز لكل

سؤال ضمن الاستمارة وعددها 23 سؤالاً، كما رقت جميع الاستمارات من 01 إلى 89

وذلك حتى يسهل الرجوع إليها عند الحاجة، ثم بعد ذلك أدخلت المعلومات في الحاسوب

جميع الاستمارات حتى أصبحت جاهزة لإجراء مختلف العمليات عليها، وإدراجها في

شكل جدول وعمليات حسابية ونسب مئوية.

المرحلة الثامنة: وفيها تم عرض مختلف المعلومات المعالجة ببرنامج الحزم

الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) والقيام باستكشافها تم وصفها وتحليلها وتفسيرها

لنصل بعدها إلى استخلاص واستنتاج نتائج الدراسة.

تاسعا: المنهج المتبع وأدوات الدراسة:

2 منهج الدراسة:

تعتبر مناهج البحث العلمي تلك القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها لأجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول ظاهرة موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية. كما يمكن للباحث أن يدعم المنهج الذي يستخدمه في الدراسة إلى مجموعة من الأدوات المنهجية التي تساعد الباحث في تدعيم نتائج. وعليه يمكن القول أن المناهج التي تصلح للبحث عن حقيقة ظاهرة معينة تختلف باختلاف الموضوعات المطلوب بحثها من قبل الباحثين والذين يمكن أن يتبعوا مناهج علمية مختلفة، وبشكل عام يمكن تعرف المنهج بأنه: "عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك".³

ومن كل هذا اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لأنه أكثر المناهج استخدام في العلوم الاجتماعية والذي من خلاله يقوم الباحث بوصف الظاهرة وصفا دقيقا، ومنه يعرف المنهج الوصفي بأنه: " طريق لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها و تحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة".⁴

³ محمد مجدي ومحمد أبو نصار وعقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل، عمان، ط 2، 1999، ص 35.

⁴ بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2004، ص 168.

كما تم الاعتماد على الأسلوب الإحصائي والذي يقول فيه أحد علماء الاجتماع بأنه يعتمد على تحويل البيانات الكيفية إلى صورة كمية بغرض الحصول على المجاميع والمتوسطات والارتباطات، فهو يختار عددا معينا من العوامل التي تلعب دورا ما في الموقف الاجتماعي، ويعالجها من أجل إيجاد أو اكتشاف العلاقات بين المتغيرات.⁵

1- أدوات الدراسة:

اعتمدنا على الاستمارة في جمع البيانات من مجتمع الدراسة الاستبتيان بمفهومه العام هو قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة معدة بدقة ترسل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث، ويعرف أحيانا بأنه صحيفة تحوي مجموعة من الأسئلة التي يرى الباحث ان إجابتها تفي بما يتطلبه موضوع بحثه من بيانات ترسل بالبريد إلى الأفراد الذين يتم بهم اختبارهم على أسس إحصائية يجيبون عليها ويعيدونها بالبريد.⁶

تاسعا: - الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة "لكاري نادية أمينة" سنة 2011-2012⁷ حول: "العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع"، وكانت تهدف من خلالها إلى الإجابة على التساؤل

⁵ عصام عبد الوهاب بوب، مدخل م العلمي مناهج البحث، 2007، ص 153.
⁶ مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000، 165.
⁷ كاري نادية أمينة، "العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع"، رسالة دكتوراة غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا تخصص: علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011/2012.

التالي: كيف تتكون هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفترض نظاما من التمثيلات حول واقعه ومستقبله، ونسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة وثقافة مجتمعية تتضمن الاتجاه العام لأفراد المجتمع وأنماط سلوكهم ومعتقداتهم ومعاييرهم الاجتماعية، وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعي؟ وقد حاولت الدراسة اختبار الفرضية التالية: الجامعة تلعب دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ، وبهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينه إياها تساعده على تكوين هويته المهنية والتي يبني من خلالها المجتمع تمثلاته حول الدور والمركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع بهدف تحقيق الاستقرار والتكامل الاجتماعيين. وهذه الفرضية تفرعت عنها ثلاثة فرضيات فرعية تتمثل في:

- الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة التنشئة الاجتماعية والتنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين والعمل في نفس الوقت.
- الأستاذ الجامعي تتم تنشئته داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرض نظاما من التمثيلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة.
- مصدر تكوين هوية الأستاذ هو الأساس الذي تتحدد من خلاله تمثلات المجتمع عنه وبالتالي تحديد مركزه الاجتماعي.

وفي سبيل تحقيق هذه الفرضيات اتبعت الباحثة المنهج الكيفي ومنهج دراسة الحالة وأخذت الأستاذ الجامعي كحالة، بالإضافة إلى تقنية تحليل المحتوى لتحديد دور ومركز الأستاذ الجامعي، واعتمدت على المقابلة الموجهة والملاحظة بالمشاركة من أجل الوصول إلى معارف أكثر مصداقية.

وكانت نتائج هذه الدراسة تتمثل في النقاط التالية:

- تعد التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الأستاذ الجامعي قبل وبعد التحاقه بالجامعة كموظف الباعث الأساسي للثقافة التي بنى عليها نسقه القيمي الموجه لسلوكه فأثبتت بأن مكونات الثقافة التنظيمية والثقافة المجتمعية هي الموجه الرئيسي لسلوك أفراد العينة، فالأستاذ الجامعي يبني سلوكه وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تم تنشئته عليها.

- أما فيما يخص الفرضية الثانية فقد تم نفيها لأن الأستاذ يتلقى فعلا تنشئة داخل الجامعة أساسها ثقافة تنظيمية ومجتمعية حيث تنطلق من نطاق القيم التقليدية.

- مركز الأستاذ الجامعي داخل المجتمع يتحدد انطلاقا مما يقدمه إلى هذا المجتمع.

الدراسة الثانية : دراسة "كمال بوقرة" سنة 2007 - 2008⁸ حول: "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية"، هدفت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل التالي : ما موقع

⁸كمال بوقرة، "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بجامعة الحاج لخضر باتنة، أجريت في 2007-2008.

المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية؟ أو بشكل آخر إلى إي حد تؤثر المسألة الثقافية في استقرار وفعالية المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية والتنمية، وقد حاولت الدراسة اختبار الفرضية مفادها: تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيس في المشكلات التنظيمية، وفي سبيل تحقيق هذه الفرضية اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الملاحظة، المقابلة الموجهة، والوثائق والسجلات.

وكانت النتائج التي توصل إليها الباحث كالتالي:

ان النمط الثقافي السائد في المؤسسة مجال الدراسة يتميز بمجموعة من الخصائص، فمن حيث موقف الأفراد من العمل نجد ان هناك إجابات متناقضة حول هذه القيمة (قيمة العمل)، ففي الوقت الذي يفضل فيه اغلب العمال العمل بدون عمل نجد اغلبهم ينظرون إلى العمل على أساس انه مورد مادي يحقق لهم اشباعا بيولوجية وطبيعية فقط، فيما نجد فئات أخرى تعتبر العمل مصدر لتحقيق حاجات معنوية كالمكانة الاجتماعية واحترام وتحقيق الذات وإرضاء الله سبحانه عز وجل، كما ان النتائج تشير إلى ان احترام الوقت كقيمة من طرف العمال شيء غير متوفر، ولهذا فان ثقافة الجزائري عن الوقت ثقافة سلبية جدا وغير عملية، كما استخلاص نتيجة أخرى وهي ان الإنسان الجزائري متذبذب في تحديد مواقفه من الموضوعات فما يتمناه أو يريجوه شيء وما يقوم به شيء آخر فالمنطق العلمي يغيب بشكل كبير في ثقافة الإنسان الجزائري، ودائما في إطار تحليل النمط الثقافي

السائد نجد ان القيم المساواتية غالبية في ثقافة أفراد العينة وهذا من خلال عدم تفضيلهم للثقافات في السلطة والنفوذ واعتبارهم المشرفين والمسؤولين زملاء مثلهم لا يختلفون عنهم.

الدراسة الثالثة: دراسة "اليأس سالم" سنة 2006⁹ حول: "تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية"، وكان يهدف من خلالها الإجابة عن التساؤل التالي: كيف تؤثر ثقافة المنظمة على أداء الموارد البشرية، وقد حاولت الدراسة اختبار الفرضية التالية: مفادها تؤثر ثقافة المنظمة تأثيرا جوهريا على أداء العاملين، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستمارة، والمقابلة، والملاحظة لأجل جمع البيانات وقد طبقت دراسة على عينة مكونة من 100 عامل وبالشركة الجزائرية للألمنيوم بمنطقة مسيلة.

وقد توصل إلى النتائج التالية:

- اعتبار جماعة العمل مفيدة للمؤسسة فهي منهج رئيسي وطريقة مهمة في تحقيق إنتاجية مرتفعة لما يتوفر عليه جو العمل الجماعي من دافعية نحو الانجاز وتحقيق أداء جيد.
- اعتماد المؤسسة على تحقيق نتائج جيدة من قبل العاملين مما اوجد الشعور بثقة العامل نفسه انه أهل للثقة.
- عدم الأخذ في الاعتبار الابدعات والابتكار وتشجيعها .
- احترام الوقت والانضباط في العمل من خلال احترام الوقت لدى العمال.

⁹اليأس سالم، "تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية" دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم وحدة المسيلة دراسة مكتملة لنيل شهادة الماجستير، 13-09-2006

وخلاصة القول حسب الباحث ان للثقافة التنظيمية تأثير على أداء الموارد البشرية

-مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية-

-الدراسة الأولى: كاري نادية بعنوان: العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع.

دراسة الباحثة	دراستنا
<p>*من حيث الطرح تهدف الباحثة إلى معرفة الدور الذي تلعبه الجامعة باعتبارها مركز للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية للأستاذ الجامعي والتي تساعده على تكوين هويته المهنية ومن خلالها يتحدد مركزه الاجتماعي.</p> <p>* من حيث الافتراض ترى الباحثة بان الأستاذ الجامعي تتم تنشئته داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظاما من التمثلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية للمؤسسة الجامعة.</p> <p>*مركز الأستاذ الجامعي يتحدد من خلال الجامعة باعتبارها مصدر تكوين هويته المهنية وبفضلها يدخل ضمن النخبة المثقفة.</p>	<p>* في حين نحن نهدف من خلال طرحنا هذا إلى معرفة كيف يتصرف العامل بين متطلبات ثقافة المجتمع ومتطلبات ثقافة المؤسسة.</p> <p>*أما نحن فقد انطلقنا من الافتراض التالي ان العامل الجزائري يغلب ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة في مؤسسة سونلغاز.</p> <p>*أما نحن لم نتحدث عن مكانة العامل الاجتماعية وكيف تحدد بل ركزنا على كيف تؤثر الثقافة المجتمعية على سلوك العامل.</p> <p>*أما بالنسبة لاختبار الفرضية والتحقق منها اعتمدنا على المنهج الوصفي لعرض المعلومات المتعلقة ثقافة المجتمع ثقافة المؤسسة . واعتمدنا</p>

<p>على تقنية الاستمارة فقط من اجل الحصول على البيانات التي تهتمنا في البحث في مؤسسة سونلغاز.</p> <p>*أما نحن قمنا بنفس الشيء حيث أجرينا مسح شامل لكل عمال مصلحة التوزيع بمؤسسة سونلغاز بمقاطعة ادرار والبالغ عددهم 180 عامل موزعين على مختلف المصالح.</p> <p>ونتائج الدراسة : ان العامل الجزائري يغلب بشكل كبير ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة في سلوكه في العمل داخل المؤسسة.</p>	<p>*وفي سبيل التحقق من الفرضيات اعتمدت الباحثة على المنهج الكيفي و منهج دراسة الحالة واتخذت من الأستاذ الجامعي كوحدة للدراسة, بالإضافة إلى منهج تحليل المحتوى لتحديد دوره و مركزه كما اعتمدت على المقابلة الموجهة والملاحظة بالمشاركة من اجل الوصول إلى معارف أكثر مصداقية وساعدها في ذلك طول الفترة الزمنية .</p> <p>أما عينة الدراسة فقد قامت بمسح شامل لكافة أساتذة جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان والبالغ عددهم 1534 أستاذ واختارت منهم 90 أستاذ لإجراء بعض المقابلات.</p>
---	--

-الدراسة الثانية: كمال بوقرة بعنوان: المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات

التنظيمية

دراسة الباحثة	دراستنا
<p>*تختلف دراسة الباحث في طرح للإشكالية حيث إن إشكاليته تتمحور حول ما موقع المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية. *اعتمد الباحث في الإجابة عن التساؤل الرئيسي على الفرضية التالية : تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيسي في المشكلات التنظيمية. *التقنية المستخدمة: اعتمد الباحث على الملاحظة, المقابلة الموجهة والوثائق والسجلات.</p>	<p>*في حين نجد إن إشكاليتنا تنطلق من طرح مغاير تماما,حيث هدفنا هو البحث عن دور الثقافة المجتمعية (المحلية) و الثقافة التنظيمية في توجه سلوك العامل الجزائري خاصة في مؤسسة سونلغاز بإدرار. *في حين اعتمدنا في الإجابة عن التساؤل الرئيسي على فرضية رئيسية وهي ان العامل الجزائري يغلب ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة. *أما هدفنا من الدراسة فكان من اجل الوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر في</p>

<p>سلوك العامل الجزائري بشكل اكبر . *في حين اعتمدنا نحن على تقنية الاستمارة للوصول إلى المبحوثين وجمع المعلومات الكافية حول الموضوع باعتبارها أسهل وسيلة. *عينة الدراسة:نوعها مسح شامل وهي ممثلة في جميع عمال المؤسسة الخاصة بالتوزيع والذي يصل عددهم إلى 180 عامل. *منهج الدراسة:اعتمدنا على المنهج الوصفي لوصف الثقافة بصفة عامة والثقافة التنظيمية, ولمعرفة مدى تأثير كل واحدة منهم على سلوك العامل . أما نتائج الدراسة ان العامل الجزائري بشكل كبير ثقافة المجتمع على حساب ثقافة المؤسسة في تصرفاته داخل المؤسسة هذا ما يبرز تأثير قيم المجتمع التي يحملها الفرد في سلوكه داخل المؤسسة</p>	<p>*عينة الدراسة : نوعها عينة عشوائية طبعية من كل الدوائر والمصالح ممثلة في جميع الأشخاص الذين وقفوا على ملئ الاستمارة وعددهم 363 عامل. *منهج الدراسة:استخدمت الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف الواقع التنظيمية للمؤسسة الجزائرية,وواقع الثقافة السائدة في هذه المؤسسة وكيف تؤثر في الواقع التنظيمي. *أما النتائج المتوصل إليها من دراسة الباحث هو ان النمط الثقافي السائد في المؤسسة مجال الدراسة يتميز بمجموعة من الخصائص, من حيث الوقت فهي ثقافة سلبية جدا وغير عملية</p>
--	--

الدراسة الثالثة: دراسة اليأس بعنوان تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية.

دراسة الباحث	دراستنا
*من حيث الإشكالية انطلق الباحث من الإشكالية التالية: كيف تؤثر ثقافة المنظمة على أداء الموارد البشرية.	*في حين نجد إن اشكاليتنا تنطلق من طرح مغاير تماما,حيث هدفنا هو البحث عن دور ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة في توجه سلوك العامل الجزائري خاصة في مؤسسة سونلغاز بإدرار.
*اعتمد الباحث في الإجابة عن التساؤل الرئيسي على الفرضية التالية : تؤثر ثقافة المنظمة تأثيرا جوهريا على أداء العاملين.	*في حين اعتمدنا في الإجابة عن التساؤل الرئيسي على فرضية رئيسية مفادها ان العامل الجزائري يغلب ثقافة المجتمع.
*التقنية المستخدمة: اعتمد الباحث على الاستمارة, المقابلة, الملاحظة.	*أما هدفنا من الدراسة فكان من اجل محاولة معرفة إي الثقافة التي لديها تأثير اكبر على سلوك العامل الجزائري.
*عينة الدراسة : نوعها عينة عشوائية طبقية ممثلة في جميع الأشخاص الذين وقفوا على ملئ الاستمارة وعددهم 92 عامل.	*في حين اعتمدنا نحن على تقنية الاستمارة للوصول إلى المبحوثين

<p>و جمع المعلومات الكافية حول الموضوع باعتبارها أسهل وسيلة. *عينة الدراسة:نوعها مسح شامل وهي ممثلة في جميع عمال المؤسسة الخاصة بالتوزيع والذي يصل عددهم إلى 180 عامل. *منهج الدراسة:اعتمدنا على المنهج الوصفي لوصف ثقافة المجتمع عامة و ثقافة المؤسسة , ولمعرفة مدى تأثير كل واحدة منهم على سلوك العامل. أما النتائج المتوصل إليها هو تغليب العامل الجزائري ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة.</p>	<p>أبعاد ظاهرة تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ومعرفة العلاقة بين متغيري الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية. *أما النتائج المتوصل إليها من دراسة الباحث هو اعتماد المؤسسة على تحقيق نتائج جيدة من قبل العاملين مما اوجد الشعور بثقة العامل نفسه انه أهل للثقة.</p>
---	--

عاشرا: صعوبات الدراسة.

في بداية كل بحث يواجه معظم الباحثين في ميدان العلوم الاجتماعية صعوبة عدم إمكانية الحصر بالموضوعات التي يتناولونها، لأنها تتصف بالشمولية والتعقيد، فغالبا ما ترجع هذه الصعوبات إلى قلة الإمكانيات - المصادر والمراجع - التي تؤسس عليها بحوثهم وأعمالهم العلمية مما يؤثر بصورة واضحة على النتائج التي يحصلون عليها .

وبما أننا نشكل طرفا في زمرة هؤلاء فقد عارضتنا نفس المشاكل تقريبا والمتمثلة في 1. قلة المراجع المتعلقة بموضوع البحث خصوصا ما تعلق بثقافة المجتمع الجزائري،

والثقافة التنظيمية.

2. عدم إرجاع بعض الاستثمارات من طرف عمال مؤسسة سونلغاز

الفصل الثاني :

ثقافة المجتمع

المبحث الأول : مفهوم الثقافة

- 1 - أصل كلمة ثقافة
- 2 - تعريف الثقافة وخصائصها
- 3 - نظريات الثقافة

المبحث الثاني: ثقافة المجتمع الجزائري

- 1 - مميزات تكوين المجتمع الجزائري
- 2 - المحددات الثقافية للمجتمع الجزائري
- 3 - سمات الثقافة في سلوك أفراد المجتمع الجزائري

تمهيد

تشكل الثقافة عاملاً أساسياً في تكوين المجتمع واستمراره، فهي تشكل نوراً يضيء أمام الإنسان سبيل الحياة ويجعله يرى الأمور بمصباح العقل، وهي دعوة مستمرة للمعرفة والفهم والوعي، وقد لقي هذا المفهوم اهتمام واسع في الميدان العلمي وخصوصاً من قبل العلماء الأنثروبولوجيين وعلماء الاجتماع وبالتالي فالثقافة هي أسلوب حياة مشترك للمجتمع بأكمله، وحديثنا في هذا الفصل يتناول الثقافة من حيث كونها ثقافة مجتمعية.

المبحث الأول: مفهوم الثقافة

سنحاول في هذه الفقرة التعرف على أصل كلمة الثقافة

1 أصل كلمة الثقافة

لل كلمات تاريخ وهي تصنع التاريخ إلى حد ما. إن صحَّ هذا القول على الكلمات كلها فيمكن التحقق منه في ما يتعلق بلفظة "ثقافة" على وجه الخصوص، إذا أردنا أن نفهم المعنى الراهن لمعنى كلمة ثقافة واستعمالاته في العلوم الاجتماعية، فانه من الضروري أن نعيد تركيب صيرورته الاجتماعية وتسلسل نسبه، وبتعبير مغاير يتعلق الأمر بتفحص كيفية تكوين الكلمة، ومن بعدها الفهم العلمي المتعلق بها.

إن تطور كلمة ثقافة متعلق بعدة عوامل وقد طبقة الكلمة ولا تزال على حقائق بالغة التنوع (فلاحة الأرض، الإكثار الجرثومي، تربية الأبدان....)¹.

وعليه فإن كلمة الثقافة قديمة في اللسان الفرنسي فكانت تعني في القرون الوسطى الطقوس الدينية (cultes) لكنها في القرن السابع عشر كانت تعبر عن فلاحة الأرض ومع القرن الثامن اتخذت منحى يعبر عن التكوين الفكري عموماً وعن التقدم الفكري للشخص بخاصية، وكما يتطلبه ذلك من عمل وما ينتج عنه من تطبيقات هذا

¹دس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر منيرا لسعاتي، المنظمة العربية لترجمة، بيروت، ط1، 2001، ص16.

هو المعنى الموجود في المعاجم الكلاسيكية، ولكن انتقال الكلمة إلى الألمانية في النصف الثاني من القرن الثامن عشر اكسبها لأول مرة وقبل رجوعها إلى فرنسا مضمونا جماعيا.¹

وفي اللغة الألمانية تعمل كلمة ثقافة *kulture* مرادفة لكلمة حضارة *Zivilisation* المرادف لكلمة مدنية. ومرد ذلك إلى إعادة النظر من قبل الفلاسفة الألمان خلال القرن التاسع عشر في معنى الكلمة وربطها بالعلوم الإنسانية مقابل ربطها بالحضارة والعلوم الطبيعية.²

إلا إن الكلمة أخذت معنى ومدلولاً عندما تم استعارتها من طرف الانثروبولوجية الإنجليزية وتحديدًا مع "تاييلور" *Taylor* صاحب أشهر تعريف للثقافة والذي تبناه أوائل علماء، أما علماء الانثروبولوجيا وضعوا ما يزيد عن مائة وستين تعريفًا للثقافة وأشار إلى أنهما يستطيعان بدون تحيز لأي من هذه التعريفات أن ينتهيا إلى أن الثقافة ذات مضمون تاريخي إبي من حيث كونها تراكمًا لعدد من الأنماط والمكونات الثقافية التي تراكت عبر تاريخ ثقافي طويل، ومن ثم فهي تشتمل على الأنماط والأفكار والقيم ولها صفة الاختيار والانتقاء وهي في الوقت نفسه مكتسبة كما أنها تجريد للسلوك الإنساني وان لم تكن هي السلوك نفسه إلا أنها نتيجة لهذا السلوك. وقد بدأت هذه الكلمة في القرن الثامن عشر تفرض نفسها بمعناها المجازي، حيث تم إدراجها في قاموس الأكاديمية الفرنسية 1718.³

وإذا كان استخدام كلمة ثقافة مر بهذا المخاض في المجتمعات الأوروبية، فإن استخدامه في اللغة العربية لم يطرح بهذا المعنى بشكل نهائي سواء في القواميس الحديثة أو القديمة، إلا إن مصدر الكلمة كان موجود في اللسان العرب في المجلد

¹ عبد الغني عماد، سوسيولوجي الثقافة (المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2006، ص 29.

² محمد حافظ دياب، الثقافة والشخصية والمجتمع، د ط، دن دار النشر، ص 7.

³ دينيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر منير السعاتي، المرجع السابق، ص 17.

العاشر يقال: ثقف الشيء: وهو سرعة التعلم. ويقول ابن مريد: ثقفت الشيء حذفته، وغلام ثقف إي ذو فطنة وذكاء، والمراد انه ثابت المعرفة بما يحتاج إليه.¹ أما التراث الإسلامي فان الكلمة ثقافة كلمة عربية أصلية ولفظة قرآنية وفي معناها الغوي يقصد بها الفهم، والإدراك، والخدمة، والمهارة، وفي مقدمة ابن خلدون نجده عرضه للمفهوم من خلال علم العمران أو الاجتماع الإنساني ففي المقارنة بين الإنسان والحيوان عرض ابن خلدون ان الحيوان لا ثقافة له لذلك كان عدوانيا بطبعه أما الإنسان فهو صانع الثقافة والذي وهبه الله الفكر واليد ومن خلالها تنشأ الصنائع وتعمر الأرض.²

وعليه عندما نتكلم عن ثقافة عربية أو ثقافة إسلامية أو ثقافة جزائرية عادة ما نتجه أنظارنا إلى ما خلفه القدامى باعتبارهم كانوا فاعلين اجتماعيين مؤثرين في مسار التاريخ إما الإنسان العربي أو المسلم أو الجزائري الحاضر في الحقيقة ان الإنسان الحاضر ينتج ثقافة ولكنها ثقافة تتناول كل ما هو موجود أو الأخرى ثقافة ذات بعد بسيط لا يرقى إلى الثقافة التي خلدها الأجداد التي كانت تتميز بدراسة الحياة والواقع المعاش والرجوع غالى الأصل وهو القرآن والسنة النبوية الشريفة وليس الرجوع الغرب وما أنتجه من ثقافة ويجب على العربي أو بالأخص الجزائري ان ينتهجها.

2- تعريف الثقافة وخصائصها.

أ - تعريف الثقافة:

تعتبر الثقافة من بين المفاهيم الصعبة التحديد، فهي مفهوم واسع ذو جوانب متعددة عرف عدة تعريفات تتشابه في عدد من أجزائها وتختلف في أخرى وقد أخذت عدة تعريفات منها:

¹مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر لطباعة والنشر، دمشق، ط 4، 1984، ص 19.

²محمد احمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، 2009، ص، ص19، 20.

التعريف اللغوي:

ثقف الشيء ثقفاً. وثقف ثقوفة. حذقه ورجل ثقف. وثقف حاذق الفهم ورجل ثقف، إذا كان ضابط لما يحويه قائماً به ويقال: ثقف الشيء وهو سرعة التعلم وثقف الشيء حذقته وثقفته إذا ظفرت به وثقف الرجل ثقافة أي صار حذقاً خفيفاً.¹

بالنسبة للغة العربية فقد استعمل العرب كلمة الثقافة بمعنى التقويم والتهذيب من ثقف الرمح إي هذبه وقومته.²

وفي بعض القواميس تأخذ الثقافة معنى وجود الشيء ومصادفته، تقول أثقفت الشيء ، أثقفه إذا وجدته ومصادفته قال تعالى (واقتلوهم حيث ثقفتموهم)³ إي اقتلوا مشركين مكة أينما وجدتموهم أو صادفتهم، وقال أيضا (وضربت عليه م الذلة أينما ثقفوا)⁴ أي ضربت عليهم الجزية أينما وجدوا.⁵

وكذلك تعني فطن، ذكي، ثابت المعرفة بما يحتاج إليه، وتعني: تهذيب وتشذيب وتسوية من بعد اعوجاج.⁶

وفي القرآن الكريم: بمعنى أدركه وظفر به كما في قوله تعالى " ملعونين أينما ثقفوا أخذوا وقتلوا تقتيلاً".⁷

¹ ابن منظور، لسان العرب، بيروت، 1956، ص19.

² عصام توفيق قمر، فتحي مبروك، مدخل إلى دراسة المجتمع العربي، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2008-1428، ص49.

³ سورة البقرة، الآية 191.

⁴ سورة آل عمران، الآية 112.

⁵ محمد بن عبد الكريم الجزائري، الثقافة وماسي رجالها، شركة الشهاب، الجزائر، ص 9.

⁶ معتز الصابوني، علم الاجتماع التربوي، دار أسامة، الأردن عمان، ط1، 2006، ص107.

⁷ سورة الأحزاب الآية 40

- ❖ يعرفها مالك بن نبي بأنه: "مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر على الفرد منذ ولادته، وتصبح لاشعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه".¹
- ❖ أما التعريف المشهور والأشد رسوخا وثباتا كان التعريف الذي قدمه إدوارد يورنيت تايلور (Edward Burnett Tylor) في كتابه "الثقافة البدائية" 1871 حيث عرف الثقافة "بانها تلك الوحدة الكلية المعقدة التي تشمل المعرفة والإيمان والفن والأخلاق والقانون والعادات، بالإضافة إلى إي قدرات وعادات أخرى يكتسبها الإنسان بوصفه عضو في المجتمع".²
- ❖ ولعل من أبسط تعريفات وأكثرها وضوحا تعريف روبرت بيرستد الذي يعرف الثقافة بانها ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه أو نقوم بعمله أو نمتلكه كأعضاء في مجتمع، وهذا التعريف يتفق إلى حد كبير مع تعريف إدوارد تايلور.³
- ❖ أما تالكوت بارسونز والذي نشره عام 1945 فيقول "ان الثقافة تتكون من تلك النماذج المتصلة بالسلوك ومنتجات الفعل الإنساني التي يمكن ان تورث، بمعنى ان تنتقل من جيل إلى جيل بصرف النظر عن الجينات البيولوجية".⁴
- ❖ أما غي روشيه فيعرف الثقافة "بانها مجموعة من العناصر لها علاقة بطرق التفكير والشعور والفعل وهي طرق صيغت تقريبا في قواعد واضحة والتي اكتسبها وتعلمها وشارك فيها جمع من الأشخاص في جماعة خاصة ومميزة".⁵

¹ جرجي شاين عطية، معجم المعتمد، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 2007، ص 53.

² كليفورد غيرتز، تأويل الثقافات، تر محمد بدوي، المرجع السابق، ص 8.

³ فاروق احمد مصطفى، محمد عباس إبراهيم، الانثروبولوجيا الثقافية، دار المعرفة الجامعية، 2009، ص 47.

⁴ عزام أبو الحمام، الإعلام الثقافي (جدليات وتحديات)، دار أسامة، عمان، ط1، 2010، ص 73.

⁵ عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الثقافة (المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة)، المرجع السابق، ص 32.

❖ أما كليبترك الذي يقول بان الثقافة "هي ما صنعتها يد الإنسان وعقله عن أشياء ومظاهر في البيئة الاجتماعية إي كل ما اخترعه الإنسان أو ما اكتشفه وكان له دور في العملية الاجتماعية".

❖ ويعرفها كلايد كلوكهون (Clyde Kluckhohn) بأنها وسائل الحياة المختلفة التي توصل إليها الإنسان عبر التاريخ الظاهرة منها والضمني العقلي واللاعقلي التي توجد في وقت معين والتي يكون وسائل إرشاد وتوجيه سلوك الأفراد في المجتمع¹.

ب - خصائص الثقافة:

ينفرد الإنسان عن باقي المخلوقات بقدرته على صنع الثقافة والمحافظة عليها، فبالرغم من إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة إلا انه لم يمنع من وجود خصائص تشترك فيها جميع الثقافات تتلخص في لأتي:

1 - الثقافة ظاهرة إنسانية : بمعنى أن الإنسان وحده هو الذي ينفرد بخاصية الثقافة والتفرد بهذه الظاهرة وضعها والحفاظ عليها، فالإنسان يتعلم قدرا من السلوك يفوق بكثير القدر الذي يتعلمه إي كائن آخر، كما أن الكائنات الأخرى في تعلمها تعتمد على السلوك الفطري أو الغريزي الموروث دون تغير يذكر وتبدو أفعالها كانعكاسات شرطية محددة يصعب تجاوزها كما يكون بيولوجيا في المقام الأول وليس ثقافيا أو اجتماعيا، ومن ثم فهذه الكائنات مزودة ببعض أساليب السلوك التي تحافظ من خلالها على بقائها استمراريتها ولكنها لا تطور هذه الأساليب بنفس الدرجة التي يتطور بها الإنسان أو يطور بها أساليب حياته، ويعيش الإنسان في جماعات تتميز بقدر من التنظيم كما يشترك أفراد الجماعة الواحدة في ممارسة عدد من أنماط السلوك أو أساليب السلوك المتميزة التي تكون ثقافتهم الخاصة والتي

¹ فانت محمد شريف، الثقافة والفولكلور، دار الوفاء لدنا الطباعة والنشر، ط1، 2008، ص16

تتميز عن غيرها من الثقافات، وبذلك يمكن القول بان كل مجتمع إنساني له ثقافته التي تميزه مادامت الثقافة هي إبداع إنساني لجماعة ما من الجماعات ومحصلة للتفاعل بين الإنسان والبيئة، طور الإنسان خلالها الكثير من أنماط السلوك وبذلك فالثقافة ظاهرة إنسانية يتميز بها الإنسان دون غيره من سائر المخلوقات.¹

2 الثقافة مكتسبة: يكتسب الإنسان الثقافة من مجتمعه منذ مولده عن طريق الخبرة الشخصية، وبما ان كل مجتمع إنساني يتميز بثقافة معينة محددة بزمان ومكان معينين فان الإنسان يكتسب ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه،² والثقافة تكتسب من خلال عمليات اجتماعية متنوعة منها التنشئة الاجتماعية والتعليم بنوعيه الرسمي، فمن خلال التنشئة الاجتماعية يكتسب الطفل أنماط السلوك وعناصر الثقافة السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه، كما يكتسب الأفراد الثقافة السائدة من خلال صلاتهم وعلاقاتهم بالآخرين وتشير عملية التعلم أو الاكتساب إلى تكرار أساليب السلوك الاجتماعي المشتركة وعملية اكتساب الثقافة هي عملية مستمرة فكل مرحلة من مراحل العمر لها احتياجات وترتبط بها توقعات معينة على الأفراد ان يكونوا على معرفة ودارية بها وهذا يتطلب التعلم المستمر من ناحية، ومن ناحية أخرى فان الفرد مهما اكتسب وتعلم فانه لا يمكن ان يلم بكافة جوانب الثقافة فهو يعرف بعضا منها ولكنه يعجز ان يحيط بكل تفاصيلها.³

3 متنوعة المضمون: تختلف الثقافات في مضمونها بدرجة كبيرة في بعض الأحيان وقد يصل هذا الاختلاف إلى درجة التناقض في بعض الأحيان، بحيث نجد ان النظم التي

¹ علي محمد المكاوي، الانثروبولوجيا وقضايا الإنسان المعاصر (مدخل اجتماعي وثقافي)، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ط1، ص99.

² عاصف وصفي، الانثروبولوجيا الثقافة مع دراسة ميدانية للجالية اللبنانية الإسلامية بمدينة ديربورن الأمريكية، دار النهضة العربية، بيروت، ص83.

³ محمد عباس إبراهيم، الانثروبولوجيا (علم الإنسان)، دار المعرفة الجامعية، دط، 2009، ص 150.

- يتبعها مجتمع آخر يعاقب عليها القانون فمثلا يستطيع العربي المسلم المقيم في دولة عربية ان يتزوج امرأتين في ظروف معينة، أما في الولايات المتحدة الأمريكية يعد جريمة تعرف باسم جريمة تعدد الزوجات ويعاقب عليها الفرد حتى إذا كان مسلماً.¹
- 4 - **الثقافة متكاملة:** إي لا يوجد صراع بين العناصر الثقافية المختلفة وبمعنى آخر فان الأجزاء المختلفة من الثقافة تكون نسقا مترابطا ومتكاملا من الممارسات والقيم فالثقافة هي نسق متكامل تناسب فيه كل سمة مع غيرها من السمات الأخرى في نسق ثقافي.²
- 5 - **الاستقلالية:** تتميز الثقافة باستقلالها عن الأفراد الذين يحملونها ويمارسونها في حياتهم اليومية، فهي تمثل التراث الاجتماعي الذي يتراكم عبر العصور ويأخذ شكل التقاليد المتوارثة، بل هي محصلة النشاط في المجتمع وأساليب الحياة وأنماط القيم وما يتخذه الإنسان من معدات وأدوات تسهل له سبل معيشته.³
- 6 - **الثقافة معقدة:** تعتبر الثقافة كل معقد نظرا لاشتمالها على عدد كبير جدا من السمات والعناصر التي حاولت بعض التعريفات أن تذكر جانبا منها، ويرجع هذا التعقيد إلى التراث الاجتماعي خلال عصور طويلة من الزمن والى استعارة كثير من السمات الثقافية من خارج المجتمع نفسه، وهذا التعقيد معناه إن الفرد لن يستطيع إن يكتسب كل عناصر الثقافة الموجودة في المجتمع الذي ينتمي إليه.⁴
- 7 - **الثقافة كأداة للتكيف:** تعتبر الثقافة الأداة التي يستطيع من خلالها الإنسان أن يتكيف بسرعة مع المتغيرات التي تطرأ على البيئة أو تزيد من قدرته على استخدام البيئة

¹عاصف وصفي، الانثروبولوجيا الثقافية، المرجع السابق، ص، ص88، 89.

²حسين عبد الحميد رشوان، التربية والمجتمع، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002، ص149.

³علي عبد الرازق حليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص73.

⁴فان محمد الشريف، الثقافة والفلكلور، المرجع السابق، ص34.

القائمة، وكذلك التي يحملها الأفراد الذين يعيشون في المجتمعات المختلفة والذين يقابلون إلى حد ما الجماعات السلالية التي يدرسها علم البيولوجيا، فكل مجتمع ثقافته الخاصة التي تمثل إحدى صور التكيف الممكنة أو أسلوبا معيناً للحياة يتيح له البقاء في البيئة التي يوجد فيها ذلك المجتمع¹.

8- **الثقافة مشتركة** : الثقافة هي طريقة حياة مجموعة من الناس إي أنها مشتركة وعامة بين جماعة من الناس وهي لذلك ليست ظاهرة فردية وهذا التأكيد على فكرة عمومية الثقافة التي يؤدي إلى تعريف الجماعة الإنسانية من خلال مشاركتها في ثقافة معينة فالناس يتفاعلون مع ثقافتهم مهما كانت تلك الثقافة التي تميز ذلك المجتمع.²

3- نظريات الثقافة:

نظراً لتعدد وتنوع تعريفات الثقافة بشكل يصعب حصره نفس الشيء نجده عند تحديدنا لنظرياتها، هذا نتيجة لعدد المداخل النظرية المتناولة لهذا الموضوع ، لذا سنحاول دراسة البعض منها كالآتي.

➤ النظرية الوظيفية:

تعتبر الوظيفية من أشهر المدارس التي تهتم بمواضيع الثقافة ومن بين أبرز روادها نجد: **مالينوفسكي** و **راد كليف براوين**، حيث أن هذه المدرسة تصدت لنزعة الأمريكية التي تعتبر الثقافة بأنها مجموعة من العناصر غير المتصلة بعضها ببعض المتباينة في نشأتها وتاريخها، فكان أولئك المفكرون ينكرون وجود علاقة وظيفية بين تلك العناصر، وان حملة ثقافة معينة يعتبرون أن هناك علاقة ما ضرورية بينها وذلك من خلال تبرير عقلي فقط،³ والفكرة المركزية للوظيفية تقوم على ان الثقافة تحقق حاجات الأفراد، وفي تحليل مالينوفسكي ان الثقافة تحقق حاجات إنسانية ثلاثة أساسية ومشتقة ومتكاملة فالحاجات

¹ محمد الجوهري، عليا شكري، مقدمة في دراسة الانثروبولوجية، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ط 1، 2008 ، ص 129.

² نبيل عبد الهادي، مقدمة في علم الاجتماع التربوي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009 ، ص، 226، 227 .

³ علي ليلة وآخرون، التغيير الاجتماعي والثقافي، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2010، ص 444.

الأساسية حاجات تشبع لكي يبقى الإنسان ويتفق فيها مع الحيوان كالحاجة إلى المأوى والحاجة للحماية... الخ، أما الحاجات المشتقة فيتعلق بالمشكلات الخاصة.... التي يجب على الجنس الإنساني حلها حتى يحقق الحاجات الأساسية مثل تقسيم العمل، وتوزي ع الغذاء، الدفاع، أما الحاجات التكاملية فهي الحاجات الإنسانية للأمن السيكولوجي، التوافق الاجتماعي، والأشياء التي تتعلق بأنساق المعرفة في الحياة و القانون، الذي ن... الخ، وقد حدد مالمينوفسكي لكل جانب من الجوانب الثقافية وظيفة وفق لهذه الحاجات الثلاثة، ان فكرة مالمينوفسكي القائلة بان العوامل الثقافية والنظم الاجتماعية لها وظائفها التي تنبع من حاجات الأفراد في المجتمع،¹ أما بالنسبة لراد كليف بروان فانه يرى ان العلاقات الاجتماعية داخل المجتمعات الإنسانية قائمة على إشباع الحاجات وإشباع حاجة عند طرف هو وظيفة بالنسبة لطرف آخر ضمن نسق اجتماعي معين، فقيام المعلم بمهمة التعليم هو إشباع حاجة توفير مصاريف الحياة لأسرته وهي وظيفة بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه النسق التعليمي.²

وأهم ما يميز نظرتة للثقافة هو استخدامه لمفهوم الوظيفية وتأكيدة على الاتجاه غير التاريخي في فهم الظواهر الثقافية.

➤ النظرية التطورية:

ظهرت بفضل عالمين هما: هنري مورجان في الولايات المتحدة الأمريكية وتايلور في إنجلترا، حيث اصدر مورجان سنة 1877 كتابه "المجتمع القديم" أوضح فيه أن المجتمع الإنساني مر بثلاثة مراحل من التطور الثقافي وربط كل مرحلة من المراحل بتغيرات تكنولوجية صاحبة المظاهر الثقافية الأخرى، سميت المرحلة الأولى بالوحشية والمرحلة الثانية بالبربرية، أما المرحلة الثالثة فتعرف باسم الحضارة، هذه المراحل التطورية

¹فاروق احمد مصطفى، محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا الثقافية، دار المعرفة الجامعية، دط، 2000، ص89.

²عامر مصباح، المدخل إلى علم الأنثروبولوجيا، دار_الكتاب الحديث، القاهرة، دط، 2009، ص148.

للمجتمع توضح الاختلافات الثقافية لكل مرحلة، كما أن مراحل التطور نفسها تتأثر باتصال المجتمع بثقافات أخرى.¹ كما أنها تهتم بالبحث عن نشأة المجتمع الإنساني والثقافة محاولة رسم صورة عامة لتطور الثقافة منذ القدم،² أما موضوعاته فيهتم بدراسة أصول الظواهر الاجتماعية سواء تعلق الأمر بالثقافات أو الجماعات الإنسانية أو الاعتقادات أو الحضارات... الخ انطلاقاً من افتراض عام وهو أن الثقافات في المجتمعات ترجع إلى جذور موحدة ثم انتقلت من مجتمع إلى آخر عن طريق عملية الاتصال والاحتكاك بين الجماعات الإنسانية المختلفة، كذلك من موضوعات الدراسات التي تناولت الظاهرة من أصلها وتقوم برصد تطورها عبر مراحل النمو والتطور المختلفة، وكذلك معاينة الظاهرة عبر الزمن،³ من خلال هذا نلاحظ إن هذه النظرية قائمة على مبدأ تفسير ظاهرة الثقافة من خلال التطور الذي يحدثه الإنسان.

➤ النظرية الانتشارية:

ظهرت الانتشارية كرد فعل على التطورية حيث بلغت في قدرة الإنسان على الاختراع بسبب ذلك جاءت الانتشارية ومن بين أشهر روادها نجد: سميث حيث اهتم أصحابها بدراسة الأصول الأولى للثقافة الإنسانية، وان الاتصال بين الشعوب قد نتج عنه احتكاك ثقافي وانتشار لبعض السمات الحضارية، ومن ثم فقد أضاف رواد هذه النظرية أن هناك مركزاً حضارياً محدد انتقلت منه السمات الثقافية،⁴ وقد حاولوا الكشف على الأشكال المبكرة للثقافة مستخدمين في ذلك خريطة توزيع السمات الثقافية في المجتمعات الإنسانية الأولى غير المتعلمة، وقد افترضوا إن السمات الثقافية الأكثر في التوزيع والانتشار هي

¹ فاروق احمد مصطفى، محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا الثقافية، المرجع السابق، ص 83.

² عاطف وصفي، الأنثروبولوجية الثقافية، المرجع السابق، ص 42.

³ عامر مصباح المدخل إلى علم الأنثروبولوجيا، المرجع السابق، ص 138.

⁴ علي محمد مكوي، الأنثروبولوجيا وقضايا الإنسان المعاصر، المرجع السابق، ص 119.

السمات الأقدم في الظهور، وعليه فإن كل الثقافات الإنسانية ظهرت في مكان واحد وانتشرت عبر العالم عن طريق الاتصال الثقافي مثل الحضارة المصرية القديمة.¹ ومنه نقول ان النظرية الانتشارية قائمة على تفسير الثقافة من خلال انتشارها عبر الاتصال والاحتكاك بين البشر في كامل أنحاء العالم.

¹فاروق احمد مصطفى، محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا الثقافية، المرجع السابق، ص84.

المبحث الثاني: ثقافة المجتمع الجزائري.

لكل مجتمع ثقافة تميزه عن المجتمعات الأخرى وتعتبر من أهم السمات أو الركائز التي يتميز بها ولهذا نحاول في هذه الفقرات إعطاء بعض المميزات التي تميز ثقافة المجتمع الجزائري.

1- مميزات تكوين المجتمع الجزائري.

لقد تطور المجتمع الجزائري عبر تاريخه الطويل منذ الفترة القبلية مرورا بالعهد النوميدي والروماني ثم الوندالي، ولعل الترتيب التاريخي للتحويلات المتتالية التي عرفها المجتمع الجزائري وان اختلفت أشكاله وتفاوتت فتراته كان السبب الرئيسي للاختلال الذي أصاب اقتصاده، وقد لعب الاستعمار الفرنسي أكبر دور في ذلك حيث كانت فترة الاستعمار الفرنسي الأطول على الإطلاق (132 سنة) بالإضافة إلى الاضطهاد السياسي والثقافي، ذلك أن الاستعمار عمل على ترسيخ مبدأ التمايز على أساس العرق والدين ليكون هذا عاملا أساسيا في بلورة البنية الاجتماعية.¹

ومن النتائج المباشرة وغير المباشرة التي خلفها المستعمر الفرنسي الذي دام لفترة طويلة بالجزائر محاولا بكل الوسائل القضاء على الثقافة والشخصية الجزائرية، وتسخير الأرض والإنسان لأغراضه الخاصة، حيث تدهور الاقتصاد التقليدي واضطرب النظام الاجتماعي والثقافي وما تبعه من مساوئ عميقة تركت أثارها إلى اليوم في المجتمع.² بالإضافة إلى ما سبق استخدم المستعمر استراتيجيات على كافة الأصعدة للقضاء على كيان المجتمع الجزائري من بينها نجد:³

¹كمال بوقرة، المسألة، "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية"، المرجع السابق ص112.

²ناصر دادي عدون، "إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، دط، 2003، ص 161 .

³سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي للتنمية والثقافة، تر ناصر، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، ص 87.

اقتصاديا: عمل الاستعمار على تدمير أسس اقتصاد المجتمع الجزائري وذلك بالاستلاء على الموارد المادية والبشرية متبعا ما يخدم مصالحه وحده ، وأمام هذا الاعتداء كان من المستبعد إن تتطور في المجتمع الجزائري مسارات الإبداع الثقافي في وقت كان الهم الوحيد فيه ضمان بقاء العيش والبحث عن الاستقلال.

اجتماعيا: نظرا لطابع الاستيطاني للمعمر سعى جاهدا للقضاء على منابع الثقافة بالجزائر خصوصا الفئات المثقفة لأنهم هم الذين يضمنون وجود الهوية الوطنية المراد المساس بها بالذات واستبدالها بثقافته الخاصة، وبالتالي تضررت كافة طبقات المجتمع الجزائري.

ثقافيا: لأنه من المستحيل على المستعمر في إي حالة من الأحوال أن يكتفي بالجانب الاقتصادي، بل عمل على نشر اديولوجياته ولتأدية هذه المهمة على أحسن وجه كان عليه تحطيم مختلف المؤسسات التي تتجلى فيها الثقافة لأنها تشكل حواجز في طريقه، وعندما تنجو منه واحدة تكون عادة محرفة أو مدمجة في الإطار الشامل للمشروع الثقافي الاستعماري.

لغويا: هذا بعد أساسي لازلنا نعيشه إلى غاية اليوم، حيث استعملت اللغة الفرنسية كوسيلة لتعبير والتواصل واعتمادها كاللغة رسمية واعتمادها كسلاح في المعركة ضد الثقافة الوطنية، وما كان على اللغة العربية سوى التكيف وانتظار فرصة الرد.

وكان للضغط المسلط على المجتمع الريفي أثره في الهجرة إلى خارج الجزائر والنزوح نحو المدن الكبرى في الوطن طلبا لشغل بعد فقدانه في الريف، نتيجة لذلك زاد الضغط على المدن حيث وصلت نسبة السكان من الأصل الريفي في المدينة سنة 1960 إلى 77.69% خاصة الجزائر العاصمة وهران قسنطينة.

ولعل من بين آثار هذا النزوح بعد الاستقلال ما عرفه **جمال غريد** بظاهرة تزييف المدن إلى جانب النمو الديموغرافي الذي سجل تضاعف مباشرة بعد الاستقلال وربما يرجع ذلك

حسب تفسير غاستون بوتول إلى الانعكاسات الايجابية للحرب، تزيد الخصوبة في المجتمعات بعد انتهاء الحرب حيث سجلت الجزائر سنة 1988 ارتفاع عدد سكانها والذي بلغ 23 مليون نسمة بعدما كان لا يفوق 12 مليون نسمة سنة 1966، ومن جهة أخرى فالنمو السريع يجعل الأسرة الجزائرية التي عرفت توسعا إذ يصل معدل الأشخاص فيها إلى 07 أفراد مما اثر هذا على الظروف الاجتماعية خاصة مع التدهور الذي يشهده واقع الاقتصاد الجزائري أكثر من عشرية تقريبا،¹ ويرجع كبر حجم الأسرة إلى الثقافة السائدة لدى العديد من أفراد المجتمع الجزائري على انه لا يمكن الحفاظ على النسل إلا من خلال توفير اكبر عدد من الأبناء لما خلفته التجربة الاستعمارية أين عانى مجتمعنا من نقص في الأموال والأنفس نتيجة السلب والنهب والإبادات التي مارسها المستعمر على المجتمع الريفي خاصة.

يظهر لنا من كل ما سبق إن كل محاولة استئصالية أصيلة في المجتمع الجزائري بغية تعويضها بقيم ثقافية غربية دخيلة يكون مآلها الفشل.

من المعلوم إن المجتمع الجزائري هو مجتمع ريفي بالدرجة الأولى ذلك على اعتبار أن المهنة الأولى التي كان يمارسها أصحابه هي الزراعة، حيث بلغت نسبة المشغلين بها قبل الاستقلال 80.9% ومع السياسة التصنيعية التي انتهجتها الجزائر بعد الاستقلال، أين تم إدماج عمال القطاع الفلاحي بالصناعة وإدخالهم في المصنع تراجعت النسبة إلى 50.6% سنة 1966 ثم 29.6% سنة 1977 نتيجة للاتجاه الذي اختاره صناع القرار من أجل التنمية والنهوض بالبلاد بعد الاستقلال مستعينين في ذلك بالتجربة الغربية، لهذا تم الاعتماد على الصناعة رغبة منهم في اختزال الزمن عن طريق نموذج المفتاح في اليد، أين اصطدمت الثقافة التقليدية بالثقافة الصناعية وقد انجر عن هذا التضارب نتائج عديدة

¹ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، المرجع السابق، ص-ص 61-63 .

إذ أن ثقافة المجتمع الجزائري مخالفة لتلك التي أراد المشرع الصناعي بثها فيه كما إن هذه الثقافة هي ثقافة زراعية محلية¹.

لذا يبقى كل تصور للانتقال من الحقل الثقافي التقليدي إلى الحقل الثقافي العصري مرهون على الكيفية التي هي عليها المجتمع فلا بد من تهيئة الأرضية لذلك حتى يتم تقبلها وليس طرحه كحتمية تاريخية كما حصل في الجزائر.

2- المحددات الثقافية للمجتمع الجزائري.

تختلف المقومات الثقافية لشعوب باختلاف المجتمعات فلا بقاء لشعب إلا ببقاء مقوماته الثقافية، والشعب الجزائري ضاربا بجذوره في أعماق التاريخ بفضل مصادر ثقافته المتميزة المتجسدة في الإسلام، العروبة، الأمازيغ.

1 الإسلام:

استقر الإسلام في الجزائر منذ النصف الثاني من القرن الأولى للهجرة،² ومنه أصبح المجتمع الجزائري ينتمي إلى العالم الإسلامي فالمصدر الأول لثقافته هو الإسلام، الذي أصبح يلعب دورا كبيرا في أعماق الثقافة الجزائرية وامتزج معها كلياً، حيث تكون الشعب الجزائري في ظل العروبة والإسلام نتيجة امتزاج العنصر البربري الذي سكن في الجزائر منذ القدم أي السكان الأصليين قبل مجيء الإسلام مع العنصر العربي الجديد الذي جاء فاتحاً وحاملاً رسالة الإسلام، فكان الامتزاج الثقافي نتيجة الاختلاط والمعيشة والحوار والمشاركة في العمل وفق تعاليم الشريعة الإسلامية التي تشمل مجموعة من القواعد والقوانين التي تشكل وتنظم المجتمع وبالتالي نمطه الثقافي.³

¹ كمال بو قرّة، "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية"، المرجع السابق، ص 114.

² تركي رايح عمارة، الشيخ عبد الحميد بن باديس (رائد الإصلاح الإسلامي والتربية في الجزائر)، منشورات ANEP، ط 5، 1422-2001، ص 42.

³ حبيب بن صافي، "صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري"، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص الثقافة الشعبية، جامعة أبي بكر بالقياد، تلمسان، 2006/2005، ص 29.

ويعتبر المصدر الرئيسي لكثير من القيم الإنسانية فقد جاء القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف من الأسس التي تربط المجتمع المسلم بشكل عام والجزائري بشكل خاص من حيث صدق المعاملات والجد في العمل وإتقانه وتنظيم العلاقة من حيث السلطة والمسؤولية.¹

من كل ما سبق يمكن القول بأن المصدر الأول للثقافة المجتمع الجزائري هو الإسلام لما فيه من ارتباط بالعالم العلوي من أحكام وتشريعات وجانبها الروحي الذي يضبط القيم ويسير الأفكار ويؤثر أيضا في الجانب السلوكي لأفراد المجتمع أي انه بمثابة دستور الحياة الاجتماعية للمجتمع الجزائري.

2 - العروبة:

اللغة في الأساس مستودع قيم الأمة والحافظة لكيانها والرمز المعبر عن حقيقتها والوعاء الحامل لهويتها وتراثها، فهي عقل الأمة وروحها ووجدانها وأساس وحدتها وعماد تفكيرها ومنطلق نهضتها، فاللغة العربية هي إحدى الدعائم الثلاث التي تقوم عليها شخصية المجتمع الجزائري، ولا يمكن أن تتحدد معالم هذه الشخصية وتزدهر من غير ان تكون العربية الدعامة الأساسية لها والروح النابضة بحقيقتها والرمز المعبر عنها.²

ويرجع أحمد بن نعمان أسباب انتشار اللغة العربية في المجتمع البربري باعتبارهم السكان الأصليين للجزائر إلى:³

1. عدم وجود اللغة راقية مكتوبة ذات ثقافة وحضارة في المستوى الذي يمكنها من أن تقف في وجه اللغة العربية كما وقع في بلاد الفرس، فقد كانت اللغة البربرية اللغة مشافهة فقط ولم يكن لديها تراث مكتوب يحفظها، كما أن اللغة اللاتينية لم تجد طريقها

¹ كمال محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس، سلوك الفرد الجماعات في التنظيم، دار الفكر لنشر، عمان، ط1، 2010، ص 160.

² عبد القادر فضل ومحمد الصالح رمضان، إمام الجزائر (عبد الحميد بن باديس)، شركة دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، دط 2010، ص84

³ أحمد بن نعمان، نفسية الشعب الجزائري، شركة دار الأمة لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 1997، ص 68.

إلى السنة العامة من البربر لمناصبهم إياها بالعداء وموقفهم منها موقف الرفض لأنها لغة المحتل، مما مكن العربية من الانتشار السريع دون إي عائق.

2. تشابه اللغة العربية مع اللغة البربرية في النطق ومخارج الحروف حتى أن جميع

مخارج الحروف العربية موجودة في البربرية، يضاف إلى ذلك إن ما لا يقل عن ثلث المفردات الموجودة في البربرية تحمل نفس الدلالات التي تحملها نظيرتها في العربية مع شيء طفيف في التحوير في النطق مثل: الحساب (الحساب)، الفلاح (أفلاح)، الشجرة (لشجرًا).

3. عدم تعصب البربر للغة العربية حيث قبلوا العربية كلغة دين وتمسكوا بلغتهم في حياتهم العامة.

4. اهتمام القادة العرب بالتعريب فاشتروا على كل من يريد التوظيف أن يتقن العربية وبذلك أصبحت هذه الأخيرة هي اللغة الرسمية للدولة.

5. الامتزاج المتبادل الذي حصل بينهم وبين العرب الفاتحين عن طريق الجوار في السكن، والتعامل اليومي في ميادين الحياة العامة المختلفة.

6. تعلم القرآن الكريم ومبادئ الدين الإسلامي الحنيف .

7. الزواج والمصاهرة بينهم وبين العرب التي حصلت على نطاق واسع في مختلف

العصور في مختلف العصور، بحيث لم تمضي عدة قرون حتى أصبحت عربية قلبا

ورواحا، وبهذا ألف الإسلام بروحه السمحة بين السكان الأصليين الأمازيغ في الجزائر

وبين العرب الفاتحين الذين حملوا إليهم رسالة الإسلام واللغة العربية لغة القرآن

الكريم.¹ بالإضافة إلى أن لغتنا العربية هي في البداية والأبد خزان تراثنا المشترك

والرابطة التي تجمع بيننا .²

¹تركي رابح عمارة الشيخ عبد الحميد بن باديس(رائد الإصلاح الإسلامي والتربية في الجزائر)،المرجع السابق، ص42.

² محمد العيد ولد خليفة، المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2003، ص276

وبالتالي فإن اللغة العربية إلى جانب الإسلام هي العامل الذي يجمع ماضي الجزائر وحاضرها ومستقبلها، فالمجتمع الجزائري وإن كان يحتوي على أكثر من عنصر بشري إلا أن الامتزاج التام والاتحاد الحاصل بينها في العقيدة واللسان يقطع الطرق على كل متقول أو شاك في عربية الجزائر. فاللغة العربية هي الجامعة بين الجزائريين على اختلاف أعراقهم وتنوع لهجاتهم وبها وحدها يستطيعون أن يتفاهموا ويتخاطبوا فيما بينهم دون أن يضطر إي منهم أن يسأل الآخر عن ما يقصده من حديثه.

3- الأمازيغ:

تشير الدراسات والأبحاث التاريخية إن الأمازيغ هم السكان الأصليين للجزائر وبالتالي فإن البعد الأمازيغي في الثقافة الجزائرية بعد أصيل وإلى يومنا هذا موجود داخل النسق الثقافي الجزائري العام، وهذا البعد ليس منفصل عن الأبعاد الأخرى بل هو متكامل ومنسجم معها وليس بينها إي صراع أو تنافر إلا ما أرادت القوى الاستعمارية إثارته بغرض شق صفوف الحركة الوطنية الاستقلالية، ولكنها لم تستطع لأن الامتزاج بين الأمازيغ وغيرهم أصبح حقيقة اجتماعية وثقافية لا يمكن الفصل بين أجزاء هذه الحقيقة إلا في أذهان بعض الإيديولوجيين.¹

ومن هنا يمكن القول أن البعد الأمازيغي كمعطى ثقافي جزء لا يتجزأ من الثقافة الجزائرية التي هي بدورها جزء من الثقافة العربية الإسلامية، كان وما يزال عامل إثراء وتنوع للثقافة الجزائرية.

3- سمات الثقافة في سلوك أفراد المجتمع الجزائري.

المجتمع الجزائري يتميز بخصائص جد مهمة في شتى مجالات الحياة المستمدة من واقعه المعاش وهي بمثابة واقع للأفراد هذا المجتمع، من بين هذه السمات نجد:²

¹ كمال بو قرّة، "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية"، المرجع السابق، ص 199.

² ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، المرجع السابق، ص 173.

1. الجدية والمثابرة وتحمل المسؤولية: لأن النتيجة تكون بقدرها، وهاتان الميزتان لهما جذور في طبيعة المجتمع الجزائري الذي عاش حقبة طويلة من الحروب والفقر والتشرد والتعذيب مما جعله ينفر من المرح والعبث المبالغ فيه، زيادة إلى أن سياسة إعادة البناء التي عاشتها الجزائر بعد الاستقلال حافظة على هذا النسق إلى حد ما.
2. حب الوضوح والصراحة والصدق والاهتمام بالجوهر: وهي عناصر تجتمع حول حب الأسلوب المباشر في المعاملات حفاظا على العلاقات والاحترام بين الأفراد، بالإضافة إلى ميزة الواقعية ومقت التظاهر والتمسك بالأصول والعرف.
3. حب التحدي بالاعتماد على النفس: وهي صفات ترسخت في المجتمع الجزائري عبر العصور نتيجة للظروف الجغرافية والسياسية التي مر بها واستفاد من درسها، وهو بهذا يصل إلى حدود مرتفعة من التحدي وعدم العودة إلى الوراء عند الإقدام على تحقيق إي عمل معتمد على النفس ورفض الاتكالية.
4. نبذ الجزائريين للعنف والإرهاب: واكبر دليلا على ذلك اليوم المشهود الذي خرج فيه الجزائريين جميعا رجالا ونساء ليصوتوا بنسبة 98.83% لصالح قانون الوئام الوطني دليل قاطع على أن الشعب الجزائري شعب سلم وسلام وإخاء ووئام ومصالحة وطنية.¹
5. روح السلم: يؤكد سريان هذه السمة في نفسية وثقافة الفرد الجزائري عدم اعتداء الجزائريين على الفرنسيين الذين فضلوا البقاء في الجزائر بعد الاستقلال رغم ما نال الجزائريين منهم من شدة العذاب إبان الحقبة الاستعمارية، ولكن نفسية الفرد الجزائري المشبعة بمبادئ الثقافة الإسلامية التي يحث عليها ديننا الحنيف جعلته ينظر إلى عدو الأمس نظرة تسامح في معاملاته.

¹نصر سلمان، "ثقافة المسلم في الإسلام ومدى تمسك المجتمع الجزائري بها"، مجلة الحقيقة، العدد الثاني، جامعة ادرار، مارس 2003، دار الهدى لنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، ص 38.

بالإضافة إلى ما سبق هناك العديد من السمات التي تعبر عن شخصية الفرد الجزائري كما أثبتته التاريخ والواقع المعاش في عدة إحداث ومناسبات سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى الجماعات والدولة الجزائرية عامة ، إلا أن هناك بعض السمات السلبية مثل: التعصب للرأي والغرور، والحساسية اتجاه النقد وعدم تقبله وحب الإشراف والتهرب من العمل اليدوي، وهي كلها سلبيات ذات جذور تاريخية بالمستعمر الفرنسي وما لقي منه الشعب الجزائري مما اكسبه من طرق الدفاع عن النفس والكرامة وعدم تقبل الإذلال الذي عانى منه طويلا. إلا أن هذه السمات أثرت ولا تزال سلبا على نشاط الفرد والجماعات وتغطي أحيانا مختلف السمات الايجابية السابقة.¹

ومن هنا فإن هذه السمات وإن كانت غالبية في المجتمع الجزائري إلا أنها لا تعني الاتصاف بالإطلاق فهي تختلف حسب السن والجنس والمنطقة الجغرافية.

¹ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، المرجع السابق، ص 174.

الفصل الثالث:

ثقافة المؤسسة

المبحث الأول: مفهوم ثقافة المؤسسة

- 4 - تعريف ثقافة المؤسسة ومكوناتها
 - 5 - خصائص ثقافة المؤسسة وأهميتها
 - 6 - أنواع ونظريات ثقافة المؤسسة
 - 7 - تأثير الثقافة على المؤسسة والعاملين بها
- المبحث الثاني: ثقافة المؤسسة في المؤسسات الجزائرية

- 1 للنسق القيمي للعامل الجزائري
- 2 تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية للمجتمع على سلوك العامل
- 3 خصائص اليد العاملة في الجزائر
- 4 طبيعة العلاقة بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة

تمهيد

بما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، فإن لكل منظمة ثقافتها الخاصة أيضا، تعرف بالثقافة التنظيمية إذ تلعب هذه الأخيرة دورا هاما في صياغة استراتيجيات المنظمات بأشكالها المختلفة وفي تشكيل اتجاهات العاملين بها، فضلا على أن ثقافة التنظيمية تعطي المنظمة تميزا خاصا بها وتشكل أيضا مرجعا سلوكيا يهتدي به أفرادها.

من خلال هذا الفصل سنحاول تناول بشيء من التفصيل الثقافة التنظيمية باعتبارها مؤشرا رئيسيا لنجاح التنظيمات والمؤسسات الاقتصادية والإدارية.

المبحث الأول: مفهوم ثقافة المؤسسة.

1- تعريف ثقافة المؤسسة ومكوناتها:

أ - تعريف ثقافة المؤسسة:

لعل أول من استعمل المفهوم ج اليوت سنة 1951 حتى وان أكد كيس ديس انه ظهر لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينات وانه لم ينقل إلى فرنسا على لسان المسيرين إلا في بداية الثمانينات ولم يوظف في الجزائر إلا في سنة 1997.¹

وهناك من يرى ان هذا المفهوم مرتبطا أساسا بسبعينيات القرن العشرين حيث استخدم هذا المفهوم لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية لينتشر استخدامه مع الثمانينات في فرنسا وأوربا.² في حين نجد ان بداية استخدامه عندما أطلق علماء الإدارة هذا المصطلح على منظمات تعيش في بيئة ذات شروط معينة كالمنظمات الدينية وكتقافة شركة جنرال موتورز

¹ محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص7.

² عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، ط1، 2001، ص66.

وميتوبيشي واتسعت مساحة استخدام هذا المصطلح ليشمل المحيطات التي تعيشها المنظمات الأمريكية واليابانية والعربية والمنظمات ذات الطابع القومي والاجتماعي الخاص سياسيا واقتصاديا.¹ وفي مطلع التسعينيات تزايد اهتمام علماء السلوك التنظيمي بمصطلح الثقافة التنظيمية باعتبارها عاملا منتجا لمناخ العمل مما يترك أثرا بالغاً على سلوك الأفراد ومستويات إنتاجيتهم وإبداعهم.²

فيعرفها **kossen** بأنها: "مجموعة القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة ورؤساء ومرؤوسين من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة، وبالتالي تمثل الثقافة التنظيمية مجموعة من المزايا تميز المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى ولهذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية وتمارس تأثير كبير على سلوك الأفراد في منظمة ما."³

نلاحظ أن هذا التعريف يركز على الدور يلعبه العمال في نقل ثقافة المجتمع إلى المنظمة.

❖ كما يعرفها **شين (E. Schein)** على أنها مجموعة المبادئ والقيم الأساسية التي

اخترتها الجماعة أو اكتشفتها وطورتها أثناء حمل المشكلات المتعلقة بالتكيف الخارجي والاندماج الداخلي والتي اثبت فعاليتها، والتي يتم تعليمها للأعضاء الجدد واعتبارها أفضل طريقة لمعالجة المشكلات وإدراكها وفهمها.⁴

❖ أما **هارولد بروكمان** فقد عرفها بأنها: "جميع النماذج أو الرموز السائدة للقيم والأساطير

والمعتقدات والمبادئ والافتراضات التي تتجسد باللغة والرموز والإبداعات الإنسانية، مع

¹ موسى خليل، الإدارة المعاصرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 2005، ص 41.

² نور الدين بوارس، "دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين"، مذكرة ماجستير غير منشورة تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل جامعة محمد خضير بسكرة، 2013 / 2014، ص، 82.

³ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، ط 3، 2004، ص 310.

⁴ شتاتحة عائشة، "ثقافة المنظمة كأحد العوامل المؤثرة في عملية صنع القرار"، الملتقى العلمي الدول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة عمار ثلجي الاغواط أيام 14-15 أبريل 2009، ص 8.

ما يتضمن ذلك من تقنيات مستخدمة لتحقيق الأهداف وما يستتبع ذلك من مشاعر ومواقف ونشاطات مشتركة متفاعلة فيما بينها.¹

نلاحظ أن هذا التعريف يركز على عناصر الثقافة التنظيمية والتي تساعد على تحقيق أهداف المنظمة.

❖ يعرفها هاند شارلز بأنها " مجموعة من المعتقدات الراسخة حول الكيفية التي يتم بها العمل والطريقة التي تتم وفقها ممارسة السلطة ومكافئة العمال ومراقبة أدائهم."² من هذا التعريف يتضح لنا أن الثقافة التنظيمية تركز على عنصر المعتقدات على اعتبار أنها تحدد الإجراءات التي يتم وفقها العمل داخل المؤسسة .

❖ ويعرفها القريوتي بأنها " منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مرور الزمن وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهما عاما بين أعضائه حول خصائصه والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه."³

❖ كما تعرف الثقافة التنظيمية بأنها: "مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير بين أفراد المنظمة وهي غير مكتوبة لكنها محسوسة وبها يشارك العاملون بالمنظمة في تكوينها."⁴

من هذا التعريف يتبين أن الثقافة التنظيمية للمؤسسة هي من صنع العمال وميزة الحسية أي أنها تظهر في سلوكياتهم وأفعالهم.

من جملة التعارف السابقة نستخلص أن الثقافة التنظيمية هي بمثابة نظام يتكون من اتجاهات ومعتقدات وقيم وأخلاقيات مشتركة يتقاسمها جميع العاملين في المنظمة والتي يجب على الأفراد الجدد أن يتكيفوا معها ومع مستلزمات تطبيقها، وتختلف باختلاف المنظمات .

¹ موسى خليل، الإدارة المعاصرة، المرجع السابق، ص 41.

² سعد غالب ياسين، الإدارة الاستراتيجية، دار الباروني للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1998، ص 125.

³ عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ احمد جودة، " دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية "دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 26، العدد الثاني، 2010، ص 5.

⁴ ثروت مشهور، استراتيجيات التطوير الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 99.

ب- مكونات ثقافة المؤسسة:

1- القيم التنظيمية: وهي النشاط الذهني الذي يحدث في ذهن الفرد، فهي عملية عقلية ذهنية ترتبط بتكوين اختيارات تسمى عادة نظرية القيم، وللقيم قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الصحيح والخطأ والمرغوب فيه وغير المرغوب، وبين ما يجب أن يكون وما هو كائن، ولاشك أن القيم تزودنا برؤية عن اتجاهات الأفراد وطبيعة الثقافة التنظيمية.¹

بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم: المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين... الخ.²

2- الافتراضات: حين ينجح حل لإحدى المشكلات بصورة متكررة فإنه يصبح شيئاً مسلماً به وما كان منها مجرد فرضية لا يدعمها سوى شعور حدسي أو قيمة من القيم يتحول تدريجياً إلى شيء يعامل على أساس أنه حقيقة، وقد أصبحت الافتراضات مسلماً بها إلى حد أن المرء لا يجد تنوعاً كبيراً داخل الوحدة الاجتماعية وهذه الدرجة من الاتفاق الجماعي تنتج عند النجاح المتكرر في تنفيذ معتقدات وقيم معينة، وتتميز الافتراضات بكونها غير قابلة للمناقشة ولذلك فإن تغييرها أمر في غاية الصعوبة.³

3- المعتقدات التنظيمية: هي عبارة عن أفكار مشتركة وتوجهات حول بيئة العمل والحياة الاجتماعية في العمل وكيفية انجازه ومن أمثلتها المشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تؤدي إلى نتائج أفضل والمساهمة في العمل الجماعي يؤثر على تحقيق الأهداف التنظيمية.⁴

¹ابوحنيفة قوي، "ثقافة المؤسسة كمدخل للتنمية الشاملة دراسة في طبيعة العلاقة بين المحددات الثقافية وكفاءة الأداء"، مجلة الباحث، بجامعة ورقلة، العدد 3، 2003، ص70.

²محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، المرجع السابق، ص312.

³إدجار شاين، الثقافة التنظيمية والقيادة تر محمد منير صبحي، محمد شحاتة وهبي، مركز البحوث، الرياض، 2011، ص43.

⁴محمد الصيرفي، السلوك التنظيمي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، 2005، ص169.

4-الأعراف التنظيمية: وهي المعايير المكتوبة التي يلتزم بها العاملون داخل التنظيم،¹ والتي تفرضها المنظمة وتلتزم بتطبيقها لأنها تؤدي إلى تحقيق مصلحة المنظمة ومصلحة العمل والعاملين فيها.²

5-القصص والأساطير: القصص هي روايات لإحداث في الماضي يعرفها جيدا العاملون وتذكرهم بالقيم الثقافية التنظيمية، وهي مزيج من الحقائق والخيال وهذه القصص تدور في الغالب حول المؤسسين الأوائل للمنظمة، والتمسك بالثقافة والمحافظة عليها.

أما الأسطورة: فهي قصة من نوع معين تعطي تفسيراً خيالياً ولكن مقبول الحدث أو شيء معين يبدو بخلاف ذلك محير وغامض، فقد يقوم أفراد المنظمة أحيانا بتألف الروايات الخرافية حول مؤسسي المنظمة أو نشأتها أو تطورها التاريخي من أجل توفير إطار لتفسير الأحداث الجارية في المنظمة.³

6-الرموز واللغة: الرموز هي عبارة عن أشياء، أفعال، أحداث نوعية أو علاقة تخدم بوصفها وسيلة لنقل المعاني ترتبط بمعنى معين لدى الناس مثل شعار المؤسسة أو علمها أو اسمها التجاري والمصافحة بالأيدي وغيرها تحمل معاني معينة ترتبط بقيم المنظمة ومعاييرها، واللغة هي عبارة عن نظام توجد فيه مجموعة من الأصوات يتم تركيبها من خلال المجتمع ومنها المجتمع يخلق ثقافته الخاصة التي تميزه عن غيره وتنتقل من جيل إلى آخر،⁴ أو هي

¹ خضير كاظم وآخرون، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، إثناء للنشر والتوزيع، ط1، 2009، ص165.

² ابتسام عبد الرحمن حلواني، "من أين يبدأ التغيير في ثقافة المنظمة"، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، المملكة العربية السعودية-الرياض. 1430-2009، ص9.

³ حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد لنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص232.

⁴ James.W.Vander Zanden. **Socology The Core**. Fourth Edition. 1996.p37

منظومة من المعاني المشتركة بين أعضاء المنظمة يستخدمونها لنقل الأفكار والمعاني الثقافية وفي كثير من المنظمات تعكس اللغة التي يستخدمها العاملون في المنظمة ثقافة تلك المنظمة.¹

7- السمات: ترتبط السمات بالشكل الخارجي مثل : الاستقبال وتسيير الوقت بالإضافة إلى اللغة والمظهر.²

2- خصائص ثقافة المؤسسة وأهميتها.

أ- خصائص ثقافة المؤسسة:

هناك العديد من الخصائص التي تتصف بها الثقافة التنظيمية من بينها نجد:³

الإنسانية: فهي تشكل الحقائق والمعارف والمدارك التي يأتي بها الأفراد لتنظيم والتي يضعها ويبدع عناصرها ويرسم محتواها الإنسان.

الاستمرارية والثبات النسبي: تعتبر من بين العناصر التي يتم تناقلها عبر الأجيال في لتنظيم رغم ما تتعرض له المؤسسة من مشاكل واضطرابات.

مكتسبة: فيتم تعلمها بالتفاعل مع عناصر البيئة الداخلية للتنظيم وكذلك البيئة المجتمعية.

تراكمية: فيترتب على استمرار الثقافة التنظيمية تراكم السمات الثقافية والعناصر المكونة لها عبر فترة من الزمن.

الانتقالية: فيتم تراكم الخبرات إلى تزايد السمات الثقافية والعناصر المكونة لها بصورة كبيرة عبر فترة من الزمن.

¹ ماجد عبد المهدي مساعد، إدارة المنظمات منظور كلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1434-2013، ص326.

² بلقاسم سلاطونية، إسماعيل غيرة، "التنظيم الحديث للمؤسسة التطور والمفهوم"، دار الفجر لنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص41.

³ كعواش رؤوف، "الثقافة التنظيمية للمؤسسات الحكومية في الجزائر"، المؤتمر الدولي لتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2009/10/13، ص9.

أما **مصطفى محمود** فيجملها في الأتي:¹

التكيف: تتصف الثقافة التنظيمية بالمرونة والقدرة على التكيف استجابة لمطالب الإنسان البيولوجية والنفسية ولكي تكون ملائمة للبيئة الجغرافية وتطور الثقافات المحيطة بالفرد من جانب، واستجابة لخصائص بيئة المنظمة وما يحدث فيها من تغيير من جانب آخر **الثقافة نظام متغير ومتطور** : فالثقافة لا تنتقل بطريقة غريزة بل تتغير بشكل مستمر حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد ملامح قديمة.

الاكتساب: تعتبر الثقافة عملية مكتسبة من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة العمل وعندما يكتسبها الفرد تصبح جزء من سلوكه.

نظام مركب: حيث تتكون من عدة مكونات فرعية تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المنظمة وتشمل العناصر التالية : الجانب المعنوي (القيم والأفكار) ، الجانب السلوكي (الممارسات العملية المختلفة) ، الجانب المادي (الأشياء الملموسة).

وتقترح البحوث ان هناك سبع خصائص أساسية تعبر عن جوهر الثقافة المنظمة وهي:²

- 1 الإبداع والمخاطرة: درجة تشجيع العاملين على الإبداع والمخاطرة.
- 2 -الانتباه للتفاصيل : الدرجة التي يتوقع فيها من العاملين ان يكونوا دقيقين منتبهين للتفاصيل.
- 3 - الانتباه نحو النتائج : درجة تركيز الإدارة على النتائج أو المخرجات وليس التقنيات والعمليات المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.
- 4 - التوجه نحو الناس: درجة اهتمام الإدارة بتأثير على الأفراد داخل المنظمة.
- 5 - التوجه نحو الفريق: درجة تنظيم فعاليات العمل حول الفرق لا الأفراد.
- 6 - العدوانية: درجة عدوانية الأفراد وتنافسهم لا سهولة وودية التعامل معهم

¹مصطفى محمود أبو بكر، التنظيم الإداري للمنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 412.

² ماجدة العطية، سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، 2003، ص326 .

7 - الثبات: درجة تأكيد فعاليات المنظمة المحافظة على الحالة الراهنة بدلاً من النمو.

وتظهر مثل هذه الخصائص في المنظمة بمستويات مختلفة من العالي إلى المنخفض، وتقسيم المنظمة اعتماداً على هذه الخصائص يعطي صورة متكاملة عن ثقافة المنظمة وتصبح هذه الصورة الأساس في الشعور بالفهم المشترك لدى الأعضاء حول المنظمة

كما أن هناك من يضيف بعض الخصائص الأخرى مثل: الانتشار والانتقائية والتراكمية

ب- أهمية ثقافة المؤسسة:

تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية، حيث يتعامل معها البعض باعتبارها عاملاً مستقلاً والنظرة للقيم بانها تنتقل بواسطة العاملين إلى التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة في القيم واللغة المشتركة، والرموز، والطبقات المختلفة التي تتطور مع مرور الوقت وتؤكد هذه النظرة على أهمية الإجماع والاتفاق على مفهومها وجزئيتها المختلفة من قبل المديرين والعاملين، فالثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً موجوداً جنباً إلى جنب مع مكونات التنظيم الأخرى من الأفراد والأهداف والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية بشكل يحقق الأهداف التي تسعى إليها التنظيمات،¹ كما تحدد الثقافة نوعية المشاعر السائدة في المنظمات والتي تعكس مدى وجود تعاون بين العاملين ومن أمثلة الثقافات المميزة لبعض المنظمات معاملة العاملين باحترام، النظر إلى العاملين والعلماء كشركاء وليس مجرد أرقام في سجلات المنظمة، واحترام الوقت وتحقيق رضا العميل، ومع نمو التنظيم فإن الثقافة تتعدل وتتطور مع استخدام مزيد من الرموز والشعارات والمواقف التي تعكس فلسفة المنظمة ونظيرتها إلى المتعاملين معها، وبصفة عامة فإن الثقافة تعتبر من الركائز المؤثرة في أداء المنظمات حيث يمكنها التأثير في مستويات الفاعلية والكفاءة وبالتالي فإن نجاح أو فشل المنظمة مرتبط بشكل كبير بمدى الثقافة السائدة فيها.²

¹ محمد القاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط3، 2000، ص150.

² ثابت عبد الرحمن إدريس، إدارة الأعمال نظريات ونماذج وتطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص166، 167.

كما تلعب الثقافة التنظيمية دور مهم في تعزيز أو تدهور أداء المنظمة، ويمكن تلخيصه في الأتي: ¹

- بناء إحساس بالتاريخ: فالثقافة ذات الجذور العريقة تمثل منهجا تاريخيا تسرد فيه حكايات الأداء المتميز والعمل المثابر والأشخاص البارزين في المنظمة.
 - إيجاد شعور بالتوحد : حيث توحد الثقافة السلوكيات وتعطي معنى للأدوار وتعزز القيم المشتركة ومعايير الأداء المتميز.
 - تطوير إحساس العضوية والانتماء : تعزز هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من نظام العمل وتعطي استقرار وظيفي وتوضح جوانب الاختيار الصحيح للعاملين وتدريبهم و تطويرهم.
 - زيادة التبادل بين الأعضاء : ويتأتى هذا من خلال المشاركة بالقرارات وتطوير فرق العمل والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والأفراد.
- وهكذا تبقى خصائص الثقافة التنظيمية تختلف حسب نظرة كل باحث وحسب خصوصيات الخصوصيات المؤسساتية لكل بلد.
- 3- أنواع ونظريات ثقافة المؤسسة.

أ -أنواع ثقافة المؤسسة يمكن تصنيف ثقافة المنظمة إلى عدة أنواع أهمها:

1 -من حيث شمولية الثقافة:

الثقافة السائدة : وهي الثقافة التي يشترك فيها معظم أعضاء المنظمة وتوجيه

سلوكهم حيث يكون انتشارها بينهم على نطاق واسع.

¹مهدي محسن العامري، طاهر محسن الغالبي، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان ، ط2، 2008، ص129-130.

الثقافة الجزئية : هي الثقافة التي يشترك فيها مجموعات صغيرة من العاملين قد تكون على مستوى دوائر المنظمة، وقد تكون على مستوى المجموعات المهندسين والمحاسبين .¹

2 من حيث مدى قوة الثقافة:

الثقافة القوية : هي الثقافة التي تشير إلى اتفاق عال بين العاملين حول ما تمثله المنظمة ففي الثقافة القوية يزداد التمسك وبشدة بالقيم الجوهرية للمنظمة والتي تكون مشتركة بشكل كبير بين الأعضاء وكلما ازداد قبول الأعضاء بالقيم الجوهرية وازداد تمسكهم بهذه القيم كلما كانت الثقافة اقوي، وبذلك سيكون لها تأثير اكبر على سلوك أعضائها بسبب الدرجة العالية من المشاركة والشدّة مما يؤدي لخلق مناخ داخلي من السيطرة العالية على السلوك ويؤدي هذا الإجماع حول الغرض لزيادة التماسك والولاء والالتزام المنظمي مما يؤدي لتقليل ميل العاملين لترك المنظمة.²

الثقافة الضعيفة: هي الثقافة التي لا يتم اعتناقها بقوة من أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظم وتفقر المنظمة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات وهنا سيجد أعضاء المنظمة أو مع أهدافها وقيمها ففي حالة الثقافة الضعيفة يحتاج العاملون إلى التوجهات وتهتم الإدارة بالقوانين واللوائح والوثائق الرسمية المكتوبة.³

3 - من حيث أنماط الثقافة:

قام Handy بتقسيم أنماط الثقافة التنظيمية إلى ما يأتي:

1 - ثقافة النفوذ / القوة: تتركز القوة في أشخاص محددين هم الذين يتخذون القرارات ويعملون على إيجاد مواقف يجب على الآخرين تنفيذها.

¹ عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ احمد جودة، "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية"، المرجع السابق، ص6.

² ماجدة العطية ، سلوك المنظمة (سلوك الفرد والجماعة)، المرجع السابق، ص329.

³ راجع الموقع www.hrdiscussion.com

2 - **ثقافة الدور**: يتردد غالباً بأنها تشبه البيروقراطية في شكلها الحقيقي ويحتل التفاعل مكانة بين التخصصات الوظيفية من خلال الوصف الوظيفي والإجراءات والقواعد والنظم يعد الوصف الوظيفي أكثر أهمية من المهارات والقدرات للمنتمين لهذه الثقافة كما ان الأداء الذي يتعدى إدراك الدور ليس مطلوباً ولا يتم التشجيع عليه، وهذه الثقافة تتلاءم مع المنظمات التي تتسم بالاستقرار وليس بالتغيير الدائم.

3 **ثقافة المهمة**: تعد هذه الثقافة من الخصائص التي تتسم بها المنظمات التي تكون مهتمة جداً بنشاطات البحوث والتطوير إذ تكون هذه المنظمات أكثر ديناميكية كما أنها تكون معرضة باستمرار للتغيير وتضطر إلى إيجاد فرق وظيفية مؤقتة لمواجهة احتياجاتها المستقبلية.

4 **ثقافة الفرد**: تعد هذه الثقافة بمنزلة خاصية مميزة لنموذج الإدارة الواعي إذ نجد الأفراد داخل الهيكل التنظيمي يحددون بشكل جماعي الطريق الذي سوف تسير عليه المنظمة فإذا كان هناك هيكل رسمي فإنه يميل لخدمة احتياجات الأفراد داخل الهيكل ويلاحظ ان المنظمات التي تتبع هذه الثقافة ترفض الهرمية الرسمية لانجاز الأشياء ولكنها توجد فقط لغرض وحيد وهو تلبية احتياجات الأعضاء.¹

ب - نظريات ثقافة المؤسسة

كأي ظاهرة تنظيمية أو إدارية فإنه لا بد من وجود خلفية نظرية تساعد على فهم وتحليل هذه الظاهرة والاستفادة منها والعمل على توجيهها بما يخدم مصلحة التنظيم الإداري وتتمثل هذه النظريات في ما يلي:²

¹ عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ احمد جودة، "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية"، المرجع السابق ص، ص 6، 7.

² موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص 228.

1. نظرية الثقافة القوية:

تشير هذه النظرية إلى أن قوة المؤسسة تعود إلى قوة ثقافتها الناتجة عن إجماع وموافقة كل العاملين على قيمها ومفاهيمها، وعاداتها وقواعدها السلوكية. الأمر الذي يعني أن هذه القوة تنعكس بشكل جيد على الأداء كون البناء المؤسسي بكل عناصره متماسك وقوي ويترتب عن هذه القوة أداء وانجاز جيد من خلال:

أ- أهداف مشتركة لجميع العاملين.

ب- الأهداف المشتركة يترتب عليها دوافع وحوافز قوية.

2. نظرية التوافق:

وتشير هذه النظرية إلى مفهوم القوانين والتكامل بين ما تقدمه المنظمة من سلع وخدمات وبين أهدافها وسياساتها واستراتيجياتها المعمول بها، حيث تتأثر الثقافة هنا بعدة خصائص منها: بيئة المؤسسة الموجودة بها إذا كانت ساكنة أو متحركة ومتطلبات الجمهور الخارجي، والتوقعات الاجتماعية. ويساعد هذا التوافق والتجانس الإدارة على اتخاذ القرارات الإدارية الناجحة.

3. نظرية التكيف:

ضمن هذه النظرية يكون تميز المؤسسات ذات الأداء الجيد نتيجة مم لوجود ثقافات تساعد على القدرة على التكيف مع المتغيرات المحيطة، فوجود ما يسمى بالثقافة التنظيمية التكيفية يترتب عليه توافر درجة عالية من المرونة في بيئة العمل وهي التي تساهم في زيادة كفاءة وفعاليات العمليات التنظيمية وتخلق هذه الثقافة لدى العاملين شعورا ايجابيا يتمثل في عدة نواحي منها: زيادة التزام العاملين بالعمل وزيادة انتماءهم وشعورهم بالارتباط والولاء والإبداع.

4. نظرية روح الثقافة :

يرى أنصار هذه النظرية أن الثقافة التنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في الخصائص والسمات المجردة، والتي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية وتسيطر تلك الروح على القادة والعاملين بالمنظمة أي أن روح الثقافة تشير إلى مجموعة من القيم التي ينظر إليها على أنها إطار مرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم.¹

5. نظرية التفاعلية الرمزية : تبعا لتسميتها تعتمد على المعاني والرموز على مستوى وحدة

الفعل الصغرى، فهي تتضمن معايير اجتماعية وقيما ثقافية، وتتطلب عملية خلق المؤسسات أو المنظمات أن يوجه الفاعلون أفعالهم نحو بعضهم لتحقيق الإشباع المتبادل ، وان لم يحدث فان أفعالهم تصبح ثابتة، وان يتخذوا أنماط من الأدوار من حيث توقعات البشر أي من حيث المعاني والرموز، كما أن التفاعلية تهتم بشكل المعاني التي يتم تداولها بينهم أثناء تفاعلهم، فالرموز عرفها كريب على أنها : "معنى مشترك ويتطور بالتفاعل وهي التي تشكل عالمنا المشترك عن طريق المحادثات الخارجية وبالتالي تفاعل الأفراد يولد المعاني." ²

6. النظرية الوظيفية:

حلل بارسونز التنظيم من وجهة نظر ثقافية نظامية مؤكدا على التوجيهات القيمية التي تحتويها التنظيمات المختلفة، لأنه حسب رأيه أن القيم السائدة في هذه المؤسسات هي التي تمنح أهداف التنظيمات طابعا شرعيا، وما التنظيم إلا منفذ للمتطلبات التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها، وبذلك لا تعارض بين الثقافة السائدة في التنظيمات والسائدة داخل المجتمع، لكن هذا لا يجعلنا نجزم بأن بارسونز قد ذهب إلى حد المطابقة بين التنظيمات والمجتمع ككل، لأنه أوضح في موضع آخر أن الثقافة التنظيمية تمتاز عن الثقافة المجتمعية

¹سامية السعاتي، الثقافة والشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط3، 1998، ص 240.

² حنيني فاطمة، "دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية"، المرجع السابق، ص 98.

بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبياً تسعى إلى تحقيقها وتميزها عن المجتمع.

كما أننا نجد **فليب سيلزنيك** أكد على أهمية القيم والأعراف التي تشكل الهيكل التنظيمي والممارسات الإدارية في المنظمات ، وعليه لا بد من دراسة القيم والمعتقدات والمفاهيم والأفكار المشتركة السائدة بين العاملين داخل المنظمة، لأن المنظمات وفق هذا الطرح هي كيانات اجتماعية تحرك سلوكها مجموعة من القيم والأفكار والمعتقدات وتحدد الأهداف التنظيمية بناءً عليها، كما أنها تحدد وسائل تحقيق هذه الأهداف.¹

نفهم من هذا أن الثقافة التنظيمية للمنظمات ليست معزولة عن البيئة الثقافية والاجتماعية التي تحيط بها، فهي تتأثر وتؤثر في هذه البيئة والواقع يثبت مدى تأثير البيئة الثقافية وما تحويه من قيم على المنظمات.

1. تأثير الثقافة على المؤسسة والعاملين بها.

يوجد العديد من أوجه تأثير الثقافة على المؤسسة والعاملين بها وأهمها مايلي:

1. توجهات المنظمة والعاملين بها : تشير التوجهات إلى الطريقة التي تؤثر بها الثقافة في

عملية تحقيق الأهداف،² حيث أن الثقافة قد تكون متوافقة ومتطابقة بين حاجات الفرد والثقافة التنظيمية إذن سوف يجد الأفراد الراغبون في الانجاز المرتفع ان نسب الإشباع سوف تتحقق في المنظمات الجزئية المتجددة المتطورة المساندة للعماله الماهرة مثل العمل في العمل في القطاع الخاص ولدى القيادات الشابة الباحثة عن الجديد.³

¹ صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص - ص159-161

² مصطفى محمود أبوبكر، **التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة**، المرجع السابق، ص 109 .

³ فريد راغب النجار ، **مهارات وفنون السلوك التنظيمي الاستراتيجي** ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية ، 2009، ص191.

2. الانتشار: يشير الانتشار إلى الدرجة التي يشارك بها أعضاء المنظمة في تشكيل القيم التنظيمية السائدة ومدى انتشارها بينهم، ويعتبر تبني ثقافة المنظمة بشكل كثيف ومنتسج الأساس للثقافة القوية.

3. القوة: تشير قوة الثقافة إلى اتفاق عال بين العاملين حول ما تمثله المنظمة، فحينما تكون الثقافة قوية يزداد تمسك العاملين وبشدة بالقيم الجوهرية للمنظمة والتي تربط بشكل كبير بين الأعضاء، وكلما ازداد قبول الأعضاء بالقيم الجوهرية وتمسكهم بها كانت الثقافة أقوى وكان تأثيرها أكبر على سلوك أعضائها مما يخلق مناخ داخلي يسيطر بشكل عال على السلوك.¹

4. المرونة: تسمح الثقافة المرنة للمنظمة والعاملين بها بالتكيف مع الظروف المتغيرة والأزمات الطارئة ويوجد عدد من الوسائل تستخدم لتحقيق مرونة الثقافة التنظيمية منها ما يلي:²

- أ- تعيين مدير مسؤول عن الاستفسار عن الأحداث والتصرفات المتوقعة عن الوضع الحالي للمنظمة بشكل عام ويكون على دراية كاملة بالمنظمة وبيئتها.
- ب- استقطاب أفراد من الخارج لشغل وظائف الرقابة والتحكم والإدارة يكون لديهم وجهة نظر جديدة ومتطورة بشأن المشكلات التنظيمية، ويمكنهم القيام بالوظائف التي تحقق الاتصال مع البيئة الخارجية.
- ج- يمكن تدعيم المرونة من خلال التدريب المستمر فبالترتيب يستطيع أعضاء المنظمة تعلم المزيد من الأعمال والمهارات والقدرات المختلفة.

5- الالتزام: تؤثر ثقافة المنظمة في درجة الالتزام والانضباط التي يظهرها أعضاء التنظيم ويشير الالتزام إلى الدرجة التي يكون فيها أعضاء المنظمة مستعدين لبذل الجهود والولاء

¹ ابتسام عبد الرحمن حلواني، "من أين يبدأ التغيير في ثقافة المنظمة"، المرجع السابق، ص12.

² مصطفى محمود أبو بكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، المرجع السابق، ص 111.

وإظهار انتمائهم للمنظمة ولتحقيق أهدافها . وبمعنى آخر فالثقافة تخلق ظروف في المنظمة تؤدي إلى جعل الأفراد إما مستعدين أو غير مستعدين للالتزام بأهداف المنظمة من أجل الوصول إلى حالة عامة من الرضا أو عدم الرضا . والثقافة القوية يمكنها أن تدعم من استعداد الأفراد لإعطاء قدر كبير من الالتزام والولاء للمنظمة، من خلال العديد من العوامل التي يمكن أن تزيد من ولاء العاملين للمنظمة، ومن ثم يكون لديهم حافز قوي لتبني ثقافة المنظمة كوسيلة للحياة، يمكن أن تساعد الثقافة التنظيمية في زيادة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء المنظمة من خلال:

-إرساء رسالة المنظمة وتدعيم القيم التي يمكن ملاحظتها والعمل بها عند تحقيق هذه الرسالة.

-توضيح قيمة المنظمة بالنسبة للفرد وتوصيل تلك القيمة إلى الأعضاء .

-يجب أن تكون السمات الثقافية للمنظمة قاصرة على المنظمة وحدها وأن لا تكون شائعة

ومنتشرة بين المنظمات.¹

الثقافة والهيكل التنظيمي: تناول العديد من الكتاب والباحثين موضوع العلاقة بين الثقافة

والهيكل التنظيمي ويستخلص من الدراسات العديدة أن الثقافة والهيكل التنظيمي والعمليات

والممارسات الإدارية (القيادة واتخاذ القرارات والاتصالات وغيرها) وإن مواعمة الهيكل

التنظيمي والعمليات الإدارية لثقافة المنظمة يساعد على تحقيق مزيد من الفاعلية للمنظمة،

وهنا لابد من الإشارة إلى أن الثقافة القوية تعزز الثبات في سلوك الأفراد وتحدد ما هو

السلوك المطلوب والمقبول، وهذا يؤدي إلى نوع من الرقابة الضمنية التي تحققها الثقافة

¹ ، المرجع نفسه، ص 111.

القوية على سلوك الأفراد ونتيجة لذلك تقل الحاجة إلى الوسائل الهيكلية الرقابية في المنظمة والرقابة التي تحققها الثقافة هي رقابة على العقل |والروح والجسد ونتيجة لذلك يقل اهتمام الإدارة بوضع الأنظمة والتعليمات الرسمية لتوجيه سلوك الأفراد.¹

¹حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات، المرجع السابق، ص 304.

المبحث الثاني: ثقافة المؤسسة في المؤسسات الجزائرية:

1-النسق القيمي للعامل الجزائري

إن الدراسات العلمية المهتمة بالثقافة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية أجمعت على بعض الخصائص الملاحظة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية على أنه نتاج عوامل ذات علاقة بالسياق الثقافي الذي عرفه المجتمع الجزائري، فالطابع المميز للتغيرات التنظيمية التي حدثت في الجزائر هو طابع إصدار القرارات الإدارية دون إجراء دراسات ودون استشارة المعنيين بهذا التغيير استشارة حقيقية أي أن الطابع الإيديولوجي هو السمة البارزة في التغيير دون دراسة معمقة لثقافة المجتمع ولنماذج الثقافة التنظيمية التي يمكن أن تنجح في المؤسسات الجزائرية . ورغم الطابع المركزي للقرارات والسلطة والنصوص فإن هناك محاولة لإدخال مفاهيم جديدة كقاعدة لثقافة تنظيمية، ولقد تجلّى ذلك بوضوح في ميثاق الوطني للدولة الجزائرية في الجزء الخاص بتسيير المؤسسات والنصوص المصاحبة له ومن أهم هذه المفاهيم التعاون والمشاركة العملية في اتخاذ القرار . كما أن هذه الوضعية المركزية للسلطة في المنظمة الجزائرية راجع إلى تكوين شريحة بيروقراطية ذات امتيازات ومصالح تتناقض مع صالح العمال، ذلك أن العمال الجزائريين في الغالب ذوو منشأ اجتماعي تسود فيه قيم اجتماعية نابعة من الاعتقاد الديني الذي يدعو إلى التعاون والتآزر والأخوة والتضامن الاجتماعي والشورى والتوفير الكبير،¹ وبهذا فإن القيم تأخذ حيز كبير في سلوك الأفراد خاصة العامل الجزائري إذا تعرف القيم بانها : " بأنها المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم

¹ قاسم سمية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، جامعة سعد دحلب البلدية ، دار التل للطباعة ، البلدية العدد التاسع ماي 2013، ص98.

وتصرفهم واختياراتهم وتنظم علاقتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم والمكان والزمان، وتوسع مواقعهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم".¹

لا تنطلق تصرفات العمال و سلوكياتهم من عدم وإنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية واجتماعية وحضارية، وبالتالي يكون الحكم على الأمور وتقييمها والتصرف إزاءها تبعاً لطبيعة تلك الأفكار والأحكام والقيم.

تنظم هذه القيم بطريقة منسجمة ومتناسقة في صورة نسق مترابط مما يكون نظرة شاملة لدى الفرد وتحدد تصرفاته في كل المجالات مما يؤدي إلى تكوين النسق القيمي للعامل.²

ولعل النسق القيمي لأفراد المجتمع الجزائري يتراوح بين القيم المرغوب فيها والتي يمكننا القول عنها بالإيجابية، وتلك المرفوضة وهي السلبية، ومن السمات الإيجابية لديهم :

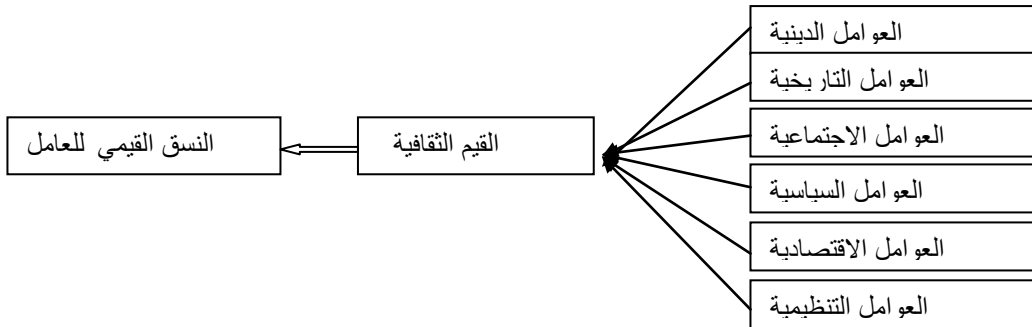
تفضيل الأسلوب المباشر في الحوار لدى الأفراد وهو ما يتضح من خلال تعزيزهم لقيم الصراحة والصدق، والمحافظة على الموروث الثقافي إلى حد ما من خلال الحفاظ على الأصول والأعراف والتقاليد، كما يتمتع أفراد المجتمع الجزائري بالواقعية في المعاملات ومقت التظاهر، بالإضافة إلى حب التحدي والاعتماد على النفس . أما السمات السلبية فلهم منها نصيب أيضاً حيث نلمس التعصب بالرأي، والحساسية تجاه النقد، وحب الإشراف، والتهرب من العمل اليدوي.³

¹ حلیم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 1984، ص384.

² بوفلجة غياث، القيم الثقافية والتسيير، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1999، ص20.

³ أحمد بن نعمان، نفسية الشعب الجزائري، المرجع السابق، ص45.

كما يمكن تحديد العوامل المكونة للنسق القيمي للعامل في المؤسسات الجزائرية في مجموعة من العوامل التي تؤثر على العامل وتحدد سلوكاته وتصرفاته أهمها ما يلي:¹



الشكل رقم 01: يحدد المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعامل

1- العوامل الدينية: تتمثل في تقديس واحترام العامل لمقدساته إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعامل

هي معتقداته الدينية التي تتمثل في الدين الإسلامي الحنيف، حيث يعتبر الإسلام مصدرا للتشريع وتوجيه السلوكات وتصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية والمهنية لهذا فلا غرابة أن يتأثر العامل بهذا المخزون القيمي في حياته المهنية فهو يتأثر بالحلال والحرام وما يتبع ذلك من جزاء وعقاب وهو ما يساهم في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل

2- العوامل التاريخية: إن ما نشاهده اليوم من سلوكات وتصرفات واتجاهات العمال هو

نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره كالانتقال من الاستعمار إلى الاستقلال مما ساهم في تشكيل اتجاهات العامل نحو العمل وتحديد نسقه القيمي.

3- العوامل السياسية: للعوامل السياسية أثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف

المؤسسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهكذا فإن السياسة هي التي تحدد طبيعة

¹أبو فجة غياث، القيم الثقافية والتسيير، المرجع السابق، ص 20.

النظام أهو اشتراكي أم ليبرالي أو حر وكذلك الحال بالنسبة لاختيار النظام الاقتصادي أهو اقتصادي عمومي أم اقتصادي حر ولطبيعة الخيار السياسي انعكاسات على تنظيم العمل وسلوكات المستخدمين.¹

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

- **العلاقات الأسرية والقبلية :** لأفراد المجتمعات النامية علاقات أسرية قوية، علاقات تربط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع الذي يضم القبيلة والجهة وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات وعلاقات المسؤولين والمشرفين بالعمال من مختلف القبائل والمناطق.

- **اتجاه الولاء :** إن نجاح المؤسسات العصرية متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة إلا أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للقبيلة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع.

- **مدى احترام السلم الإداري للتنظيم :** إن وجود علاقات أسرية وقبيلة قوية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات المؤسسات وتنفيذها.

- **احترام الوقت :** إن تنظيم أوقات الأفراد في المجتمعات النامية مرتبطة إلى درجة كبيرة بالشمس والفصول، وبأوقات الصلاة لهذا فهناك صعوبة في التقيد بأوقات العمل والمواعيد كما تفرضه شروط العمل في المؤسسات العصرية.

¹ بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص،ص 22، 23

5-العوامل الاقتصادية: يؤثر البعد الاقتصادي على قيم الأفراد وتصرفاتهم المهنية، وبهذا فإن التوسع الاقتصادي وارتفاع مستوى الطلب عن اليد العاملة يجعل العامل قليل الجدية في عمله إذ ان طرده أو تركه لعمل ما لا يؤثر عليه ما دام العمل متوفرا في مكان آخر، هذا ما عاشه المجتمع الجزائري حيث انتشرت المؤسسات الإنتاجية انتشارا كبيرا في مدة زمنية وجيزة خلال السبعينات من القرن العشرين، بينما أدت الأزمة الاقتصادية بعد ذلك إلى ارتفاع مستوى البطالة مما جعل العامل يجد في الحفاظ على منصب عمله مما دفعه إلى تكيف سلوكه المهني للواقع الجديد.¹

2.تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية للمجتمع الجزائري على سلوك العامل في نقاط:

أولا- العائلة الممتدة والولاء:

لأفراد المجتمعات العربية علاقات أسرية قوية علاقات تربط أعضا ء الأسرة بمفهومها الواسع الذي يضم القبلية والعصبية الجهوية، حيث تعرف العائلة حسب الباحث مصطفى بوتفوشة والذي يعرف العائلة الجزائرية هي أسرة ممتدة تعيش في أحضانها عدة أجيال، عدة اسر زوجية تحت سقف واحد وهذا ما يسمى بالدار الكبرى ومنها هذا نستنتج ان العائلة الجزائرية عائلة ممتدة تضم عدة اسر نووية وعدة أجيال،² وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات وعلاقة المسؤولين والمشرفين بالعمال من مختلف القبائل والمناطق إن المجتمع الجزائري في أصله مجتمع ريفي يقوم على الأسرة الممتدة من حيث العلاقات والتفاعلات والالتزامات والحقوق والواجبات . إن للعائلة الممتدة آثارها المباشرة على الفرد والعمل، حيث أن العائلة الكبيرة تعطي للفرد قدرا من الأمان المادي والاجتماعي وتربطه بقدر من الالتزامات التبادلية، كما أن الحصول على الوظيفة العامة وما سيتبعها من التزام

¹ المرجع نفسه ،ص 23 .

² شرع الله إبراهيم، "دور العوامل السوسيوثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب"، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، العدد الأول ، السنة الأولى جانفي 2013، ص18.

واحترام والحصول على الترقية والتدريب متصل بمسائل قبلية وعشائرية كان لها آثارها على تحديد نمط السلوك للعامل، إن نجاح المؤسسات متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة، إن ذلك قد يتعارض مع الولاء للأسرة الممتدة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع ووجود هذه العلاقات الأسرية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات¹.

ثانياً- مفهوم الوقت:

لقد أعطى الإسلام أهمية قصوى للوقت وحث المسلم على حسن استغلاله للوقت في العبادة والعمل الصالح للدنيا والآخرة، لذلك نجد أن الله سبحانه وتعالى ربط جميع العبادات الأساسية من صلاة، وصيام، وزكاة، وحج بمواقيت محددة وأمر الناس بأدائها في مواقيتها وهذا سبب رئيسي في تنظيم الناس لأوقاتهم، كما أوجب على الفرد الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد لأن ذلك من تمام إتقانه ولذلك ينبغي على المسلم أن يحرص على مواعيد العمل في الوقت المحدد،² بينما نلاحظ أن العامل الجزائري لا يبذل إلا الثلث أو أقل وأنه يشتغل إلا 27 دقيقة في اليوم فالوقت هو أقل الأشياء قيمة وما أكثر الأمثال الشعبية التي تنص على ذلك مثل « لديك متسع من الوقت » و « كل عطلة فيها خير » و « في إعادة إفادة ». إن ظاهرة عدم الاهتمام بالوقت تتجلى في عدم الاحترام لمواعيد الحضور أو الانصراف من العمل وعدم التواجد في أماكن العمل وعدم التواجد في مناصب عملهم أو يحضرون دون أن يقوموا بأي عمل . إن مفهوم الوقت فضفاض لدى العمال الجزائريين، حيث يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم، فالالتزام والانضباط مسائل مستحدثة بالنسبة إلى هذه الفئات التي اعتادت القيام بأعمالها بالأسلوب الذي يروونه مناسباً، في مثل هذه المواقف نجد أن هناك تعارضا أساسيا بين السلوك المتوقع والسلوك الحقيقي والجمود وقلة الدافع للعمل وضعف روح المبادرة والابتكار وانخفاض القدرات والمهارات وانتشار ظاهرة التغيب والتمارض وغيرها من الظواهر المرضية والسلبية³، بالإضافة إلى انه أصبح من

¹ قاسم سمية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة" المرجع السابق ص 99-100

² بلال خلف السكارنة، الفساد الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1 عمان، 2011، ص 433

³ قاسم سمية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة"، المرجع السابق، ص 100

الصعب مثلا أن ينطلق اجتماع في إي منظمة جزائرية دون أن يتأخر أغلبهم أو يتغيب بعضهم، وهذا لا يرجع إلى أسباب موضوعية إنما يرجع إلى خصائص نسق المنظمة السائد والتقاليد التي تراكمت داخلها وإلى انفصام القيم في نوات الأفراد بحيث يصل إلى دفع المنظمة إلى الإفلاس بعلم منا.¹

ثالثا- مفهوم العمل:

للعمل أهمية ومكانة في المجتمع، فلقد اهتم الإسلام بالعمل وربطه بالعبادة لقوله تعالى "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"²، فالمسلم في إي موقع عمل شريف يؤدي عملا يكتسب منه رزقه سواء كان هذا العمل فكري أو حرفيا إنما هو يعبد الله في هذا الموقع الذي يعمل فيه، كما حث الإسلام في تعاليمه على إتقان العمل والإبداع فيه، وعلى الفرد أن يفجر طاقته وملكاته ومهاراته في أداء وإتقان والتطور فيه لأنه مدعاة لمحبة الله ورضاه حيث ورد في حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم "أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"³.

مع ذلك نشاهد المجتمعات العربية تميل إلى التكاثر والتقاعس عن العمل والخمول والبحث عن العيش السهل وهو ما أدى إلى تخلف المجتمعات العربية في مختلف المجالات الاقتصادية والصناعية الفلاحية... الخ، وهكذا أصبح العمال يميلون إلى التهاون والتقاعس عن العمل، وهو ما توصلت إليه أمينة حيث وجدت في دراسة لها أن قيم العمال في المؤسسات الجزائرية سلبية وغير مشجعة على العمل، ويؤكد "مزيان محمد"، وجود مظاهر

¹ ناصر قاسمي، سوسيولوجيا المنظمات دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص 110.

² سورة التوبة، الآية 105.

³ بلال خلف السكرانة، الفساد الإداري، المرجع السابق، ص-ص 430-432.

سلوكية سلبية داخل المؤسسة العمومية الجزائرية من أهمها التغيب والتمارض والإهمال والرداءة والتسيب، وهو يرجع أسباب ذلك إلى وجود تواطئ بين المديرين والعمال، وما زاد في صعوبة تكيف العامل العربي عامة والجزائري خاصة مع متطلبات الصناعة الحديثة ما تتطلبه هذه الأخيرة من قوانين داخلية تتميز بالانضباط واحترام رؤساء العمل والهيكل التنظيمي للمؤسسات والالتزام بتطبيقها، وهكذا يرغب العمال في الاتصال المباشر بالمدير دون احترام السلم الإداري ويرغبون الخروج في عطلة في الوقت الذي يختارونه دون اعتبارات أخرى لنظام المؤسسة، وضرورة حفاظها على استمرارية العملية الإنتاجية.¹

3- خصائص اليد العاملة في الجزائر.

لقد عرفنا أن المجتمع الجزائري يتميز في مجموعه بالنسبة العالية من الشباب (75%)، وكذا بارتفاع نسبة التمدرس لدى الشباب، وهذه الميزات على مستوى المجتمع سوف تؤثر على الموارد البشرية على مستوى المؤسسات والقطاعات الاقتصادية عامة.

1. عامل السن والتكوين:

يتميز العامل الجزائري في الجزائر بعد الاستقلال بكونه شابا، وهو ما يتفق عليه عدد من الباحثين سواء في القطاع الصناعي أو في القطاعات الأخرى، وبمستوى تكويني أكثر من متوسط المستوى الوطني، لكن مستوى الأمية في فئة الشباب أقل من المستوى الوطني للأمية. وإذا علمنا أن نسبة العمال الذكور تزيد إلى حد كبير عن الإناث، اللائي لا يشاركن في مجموع اليد العاملة إلا بنسبة 9.28%، والباقي 90.78% للذكور. وبهذا نجد النقص الواضح في مستوى الأمية لدى العمال، إلا أن أغليبيتهم أي حوالي 75% لا يملكون شهادات، والنسبة الصغيرة 23.12% فقط يملكون شهادات سنة 1987، وهي نسبة أقل من سنة 1977 وقد يفسر ضعف نسبة العمال المحصلين على الشهادات بعدة أسباب منها السببين التاليين:

¹ بوفلجة غياث، بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص73

- 1- أن الأمية ظاهرة متفشية وخاصة لدى الطبقة العاملة المسنة كما تم الإشارة إليه سابقا.
- 2- أن فعالية النظام المدرسي أو التربوي عامة ضعيفة فرغم الانتقال الذي لا يتطلب الشهادة بين السنة السادسة والسابعة ابتدائي . فان نسبة الاسمرار إلى الثانوي تتناقص بالتسرب المدرسي ،وكذا على مستوى البكالوريا التي لا تصل نسبة النجاح فيه 25% إلا نادرا.¹

وللقضاء على هذا النقص فقد لجأت الجزائر إلى التعاون التقني مع العديد من الدول والهيئات العالمية الأخرى باستخدام خبراء ومهندسين أجانب أكفاء للإشراف على شؤون الطلبة و المسيرين والإداريين رغبة منها في جعل كل المؤسسات في يد هؤلاء المكونين . فالقوى العاملة يجب أن تتمتع بمستوى تأهيلي وتربوي قوي لكي يتمكن من توزيعها على مواقع العمل وتدار بشكل علمي ومنطقي لأن هذه العملية لها علاقة مباشرة بعملية إنتاجية العمل وبعملية التطوير الاقتصادي والاجتماعي، ويتم تحسين نوعية القوى العاملة عن طريق التعليم والتدريب ويدخل هذا في إطار ما نسميه بتنمية الموارد البشرية ، لقد هدفت الجزائر من خلال هذه السياسة التكوينية من أجل بناء قاعدة صناعية تتماشى وخصوصية المجتمع المحلي اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا تماشيا مع خصوصية العامل الجزائري وخلفيته التكوينية.²

- عامل الريفية وأثره في الوسط العمالي:

يتميز سلوك المجتمعات الريفية بطابعها الثقافي الخاص من حيث العلاقات الاجتماعية وهي الممارسات التي عادة ما يسقطها العمال على علاقاتهم المهنية،³ ومنه يرى بعض

¹ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، المرجع السابق، ص 166- 167.

² علي غربي، يمينة نزار، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع للبحث والترجمة، جامعة منتوري قسنطينة، 2002. ص 76.

³ بوفلجة غياث، بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، المرجع السابق، ص21

الباحثين في هذا الميدان أن العامل الريفي هو الميزة العامة للعامل الجزائري، في حين يرى البعض أن اليد العاملة حضرية في الغالب، أي أن هناك فرضيتين مختلفتين في هذا الموضوع. وأهمية تحديد الأصول الاجتماعية تكمن في تأثيرها على ممارسات وسلوك العامل في موقع عمله. فيرى الباحث "فريد" مثلا: أن العمال من الأصل الريفي الجزائري يدخلون المصنع ليبادلوا عملهم مع مبلغ مالي معين تقدمه المؤسسة، فلا يبدو أن لديهم مشروعا جماعيا يستهدف التحويل الاجتماعي انطلاقا من المصنع، ولا يبدو كذلك أن المشروع الفردي لديهم وجودا أكيدا، ربما لأن هذا المشروع أو الأمل الفردي، قد تجسد فعلا في هجرة الأرض وفي إيجاد عمل ومرتب ثابتين في القطاع الصناعي.

ويستنتج الباحث من هذه الصورة الدقيقة، أن العامل الشاب عادة من أصل ريفي وحتى فلاحي، وهو مازال يحافظ على ارتباطات مع عالمه الأصلي حيث يوجد في أحيان كثيرة مقر سكناه كما أنه ملم إلى حد ما بمبادئ الكتابة والقراءة، وحامل لعناصر ثقافية يرتبها وينظمها فهم مبسط للإسلام، وهو تماما يجهل قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الصناعية، وعلى الخصوص الأشكال العصرية والمؤسساتية في المقاومة والمطالبة، ولهذا فهو يفاجئ بسلوك سلبي وبخضوع مبالغ فيه حتى يكاد ينسى المرء وجوده داخل الورشة، ولكنه يفاجئ أكثر بتحركات وأفعال مباغته مذهلة، فيمس الإطار ويشكك سوسيولوجي العامل في عمله،¹ كما عملت المميزات السوسيولوجية للعامل الصناعي على إبرازه أن له ارتباطات بالمجتمع الفلاحي التقليدي، ولهذا قد لا نستغرب، ولا يندهش بعمال صناعيين يشغلون مناصب عمل ذات تكنولوجيا عالية، لا يختلفون في سلوكهم و مواقفهم عن زملائهم الفلاحين في المجتمع الريفي. فعاملنا هو نتاج لعالمين كما جاء على لسان سعيد شيخي :

"العامل الجزائري هو إنسان هجين ذو جسم عامل و رأس فلاح"

¹ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، المرجع السابق، ص 169.

و من هنا يقوم بعض الباحثين بالتأكيد على تأثير الحياة الإجتماعية خارج المؤسسة الصناعية. فيرون أن المؤسسة الصناعية تتكون من عمال أولا و قبل كل شيء " أفراد اجتماعيين"، عكس ما تؤكدوه و تدافع عنه بعض نظريات ثقافة المؤسسة فحسب رأيهم، الأجراء لا يغادرون "ذواتهم الإجتماعية" عند دخولهم المؤسسة الصناعية.¹ إن الاقتراب من تمثلات عمالنا لواقعهم و الوقوف على مدى تقبلهم للتغير الاجتماعي الذي أصبح ملاحظا في حياتهم اليومية، و هذا يعد تعودهم على نمط معيشي ريفي يمتاز بالبساطة في الحياة، و المدعم بكل أنماط التضامن الاجتماعي القائم على نظام القرابة، فلا شك أن هذا الرصيد الثقافي للمجتمع الريفي، قد يؤثر في سلوك و مواقف عمالنا حول تغير المجتمع المعاش و الذي أصبح يتميز بنوع من التعقد في الحياة و ظهور نظم و قيم جديدة تحكم سير المجتمع.

4- طبيعة العلاقة بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة

هناك علاقة وطيدة بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة لان السلوكات و المعايير و القيم التي نجدها داخل المؤسسة هي نتاج الثقافة الاجتماعية العامة و تفاعلات الشخص مع بيئته و من الصعوبة الحصول على نتائج مرضية في مجال التنظيم إذا عزلنا العامل عن بيئته الاجتماعية و الثقافية التي يدور في فلكها و يتصرف وفق ما يمليه المجتمع عليه، بمعنى آخر أن سلوكياتهم صادرة عن تلك التنشئة الاجتماعية و الثقافية التي تربوا عليها و في هذا يؤكد أحد الباحثين الاجتماعيين أنه: "لن نستطيع فهم اتجاهات كلا من الإدارة و العمال إذ لم ننظر إليهما في سياقهما التاريخي، و إذ لم ندرك أن كثيرا مما نعتبره راجع إلى الطبيعة الإنسانية إنما هو في الحقيقة نتاج خالص لثقافة معينة و في مرحلة معينة من تطورها".²

و في المقابل لكي نفهم ثقافة المنظمة لابد أن نفهم المجتمع أيضا و المنظمات ماهي إلا دوائر صغيرة تعمل داخل الدوائر الكبيرة المتمثلة في المجتمع كما أنها تقوم على أسس

¹ راجع الموقع www.Crasc.Dz/insaniyat/index.Php/ar

² علي غربي، يمينة نزار، التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، المرجع سابق، ص 107.

علمية ونظم قانونية ولديها قيم واتجاهات حيث يتم تعليمها للعمال مما يساعدهم في عملية الاندماج داخل التنظيم والتي هي جزء من الثقافة التي أنشئ عليها.¹

والعلاقة بين الثقافة التنظيمية وثقافة المجتمع جد عضوية تتأثر ببعضها البعض فإذا كانت الثقافة التنظيمية تتعامل مع الجانب الفني والتقني والإداري فإن هذا يؤثر في العامل ويكسبه ثقافة ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة وتساير التطورات الحاصلة على المستوى الدولي (التطور التكنولوجي). ويفترض أنها تحمل ثقافة وقيم تختلف عن المجتمع المحلي تفرض على العامل ضرورة التكيف معها ومن هنا تبرز أهمية العمل من أجل تحقيق شروط التعايش مع الأنماط الثقافية المتعددة ثقافة تنظيمية وثقافة مجتمعية تنتمي للمجتمع المحلي والتي تختلف بدورها عن الثقافة والقيم الأولى وإذا كان من النادر أن يحدث تعارض بين ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع ككل إلا أنه في نظر بعض الباحثين أن احتمالات التعارض والصراع تبقى قائمة بينهما استنادا لهذا فإنه لا بد على المؤسسة الجزائرية أن تتبنى ثقافة تنظيمية تمكنها من تحقيق عملية الانسجام بينها وبين الثقافة المجتمعية (المحلية) التي يحملها العامل.²

ومما سبق تبرز الحاجة إلى ضرورة خلق شروط الانسجام والتوافق بين مستويات الثقافة (المجتمع والمؤسسة) داخل المؤسسة الجزائرية حتى تتحقق التنمية ومنه نقول أن التنظيم كيان اجتماعي تتفاعل فيه مختلف العوامل الداخلية والخارجية ويتكون من أفراد يعملون من أجل تحقيق أهداف مشتركة.

¹ عبد الله بن أحمد سالم، "إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري"، بحوث أعمال ندوة "الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي"، المملكة المغربية، أبريل، 2009، منشورات المنظمة الوطنية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2010، ص 54.

² علي غربي، يمينة نزار، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، المرجع السابق، ص 109.

الفصل الرابع:

الجانب الميداني

- 1 - التعريف بميدان البحث
- 2 - مجتمع الدراسة
- 3 - عرض وتحليل الفرضيات
- 3-1 عرض وتحليل الفرضية الأولى المتعلقة بقيمة العمل.
- 3-2 عرض وتحليل الفرضية الثانية المتعلقة بقيمة الوقت
- 3-4 عرض وتحليل الفرضية الثالثة المتعلقة بقيمة تحمل

المسؤولية.

- 4 - استنتاج الفرضيات
- 4-1 الاستنتاج الجزئي الأول الخاص بقيمة العمل
- 4-2 الاستنتاج الجزئي الثاني الخاص بقيمة الوقت
- 4-3 الاستنتاج الجزئي الثالث الخاص بقيمة تحمل المسؤولية
- 5 - النتائج العامة للدراسة.

من المعروف أن كل بحث ميداني يتطلب مجموعة من الإجراءات الميدانية والأساليب الإحصائية حتى يتمكن من معالجة الظاهرة بدقة ونقف عند كل الأسباب التي تلف حول الظاهرة، وبهذا وقع اختيارنا على مؤسسة سونلغاز من أجل إجراء الدراسة.

1. التعريف بميدان البحث

التعريف بالمؤسسة: تعد المديرية الجهوية للتوزيع والكهرباء (سونلغاز) بإدارة إحدى المديريات التابعة للمديرية العامة للتوزيع بوهران، تأسست سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 2005/03 المؤرخ في 2005/04/30 ضمن برنامج هيكلية قطاع توزيع الكهرباء والغاز وبموجب هذا القرار تحولت من مركز توزيع تابع لولاية بشار سابقا إلى مديرية جهوية تابعة مباشرة إلى وهران، والعرض التالي يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية ويشتمل على:

1 رئيس المديرية الجهوية (المدير): ومن مهامه:

- الأمر بالصرف.
- إمضاء الشيكات.
- عقد الاجتماعات.
- التنسيق مع الشركاء الاجتماعيين (النقابة، لجنة المشاركة).
- اتخاذ القرارات التسييرية وهو المسئول الأول أمام المستويات العليا.

2 الأمانة العامة: وهي مكتب يساعد المدير على تأدية مهامه مثل

- استقبال زوار المدير وتحديد المواعيد.
- استقبال البريد الوارد وإرسال البريد الصادر وتسجيلهما.
- مساعدة المدير في تحضير جداول أعمال الاجتماعات.

مكلف بالإعلام والاتصال: ومن مهامه

- يحضر ويعلم الموظفين والزبائن بكل المستجدات عن طريق (المنشورات، الصحافة والإذاعة وغيرها)، حسب السياسة المتبعة من طرف المؤسسة.

- وضع وتنظيم العلاقات مع المتعاقدين.

3 - المكلف بالشؤون القانونية (القضائية): ومن مهامه

- يكلف بكل العلاقات الخاصة بالمديرية الجهوية.

- متابعة تنفيذ القرارات القضائية ومقاييس تحصيل الديون في كل الحالات.

4 - المكلف بالحماية والأمن: ومن مهامه

- يكلف بوضع البرامج السنوية التحسيسية لفائدة مستعملي الكهرباء والغاز (إقامة معارض).

- تحضير جلسات لتوعية العمال ضد أخطار الكهرباء والغاز مع المصالح التقنية.

- زيارة المشاريع (الشبكات الحديدية، التوصيلات...).

- توضيح ونشر أنواع الأخطار في ملصقات، ووضع لائحة لعتاد الحماية.

5 - المكلف بالأمن الداخلي: ومن مهامه

- وضع مخطط للمناوبة، لتطبيق الأمن الداخلي في المديرية الجهوية والمصالح التقنية

للكهرباء والغاز، والمصالح والمقاطعات التجارية.

- إعلام مدير لمديرية بالطرق المستعملة في الحماية.

- وضع تقارير حقيقة حول وضعية الأمن الداخلي في المديرية.

- القيام بزيارات دورية في كل مصالح المديرية لمراقبة الأمن الداخلي.

6 - قسم العلاقات التجارية: ويعتبر ذا أهمية بالغة كونه يمثل همزة وصل بين المديرية

والزبون، ويشمل القسم التجاري وقسم التحصيل، وكذا قسم مكلف بالزبائن والخزينة ومن

مهامه:

- إرسال الفواتير ومتابعة تحصيلها.

- توصيل وربط الكهرباء بالغاز.
 - تحصيل ديون المؤسسة.
 - الرد على شكاوي واحتجاجات الزبائن.
- 7 قسم المالية والمحاسبة:** ويتمثل دوره في
- ضبط العلاقات مع الضمان الاجتماعي والبريد والمواصلات.
 - المراقبة المالية من خلال صرف الأموال المخصصة للمشاريع وتحديد ميزانية المديرية.
 - مراقبة الميزانية وإنجاز الميزانية السنوية للمؤسسة.
 - استقبال فواتير الزبائن، ومراقبة مدى تجسيد المعلومات الموجودة في الفاتورة.
 - إجراء عملية التسجيل المحاسبي للفواتير.
- 8 قسم استغلال الشبكات:** تتمثل مهامه الرئيسية في
- صيانة الشبكات الكهربائية عن طريق المراقبة الدورية وأخذ القياسات.
 - تحليل الأعطاب التي تتعرض لها الشبكة.
 - الحفاظ على أمن وسلامة الأشخاص والشبكات.
- 9 قسم معالجة المعلومات:** وهو قسم حديث النشأة يعمل على معالجة المعلومات والبيانات الواردة عن طريق المعالجة الآلية ومن مهامه
- إصدار فواتير الزبائن.
 - تخزين المعلومات في الأقراص لمواجهة احتمال وجود نزاعات.
 - تسيير الشبكة الداخلية للاتصالات وضمان تحقيق ربط دائم لجميع أجهزة الإعلام الآلي بالمديرية.

10 - قسم الوسائل: ويحتوي على نوعين من الوسائل هما:

- وسائل العمليات العامة والتي تعمل على تلبية احتياجات المديرية من مكاتب تجهيزات مكتبية ووسائل عمليات الصيانة.

- وسائل الخطر وتستهمل من أجل تسيير سيارات المديرية من حيث التصليح والصيانة، شراء قطع الغيار، نقل العتاد.

11 - قسم الموارد البشرية:

وهو القسم الذي يهتم بكل ما يتعلق بالعاملين منذ لحظة توظيفهم وحتى ما بعد

التقاعد حيث تقوم بالإضافة للتسيير الإداري (عطل، ساعات إضافية، أجور،

مكافآت...)، بوضع مخططات التقويم العاملين، وضمان علاقات دائمة مع طب العمل

والنقابات العملية وغيرها.

وسنتعرف على هذا القسم أكثر من خلال ما يلي: نتيجة للتغيير الذي شهدته

الساحة الجزائرية على المستوى السياسي والاقتصادي والذي انعكس على مختلف

المنظمات ومنها الشركة الوطنية للكهرباء والغاز وذلك من خلال إيجاد مصلحة لتسيير

الموارد البشرية بدلا من مصلحة تسيير المستخدمين، وهذا ابتداء من 2001م مما يدل

على مدى وعي الشركة بأهمية العنصر البشري واعتباره موردا هاما وضرورياً إلى

جانب الموارد الأخرى لتحقيق أهداف المنظمة ونجاحها.

12- أهداف المديرية الجهوية للتوزيع بأدرار: أن الحديث عن أهداف هذه الأخيرة هو

الحديث نفسه عن المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بوجه عام، باعتبار مديرية أدرار

ماهي سوى أداة في خدمة الأهداف العامة للمؤسسة الأم، حيث تسعى لخدمة الاقتصاد

الوطني، وذلك من خلال تحقيق الأهداف المسطرة، والمتمثلة فيما يلي:

- 1- رفع مستوى المبيعات من خلال نشاطاتها المختلفة، التي تلبي حاجيات الزبائن المتزايدة، من نقل وتوزيع الكهرباء والغاز.
 - 2- تحقيق الشروط الأمنية من استهلاك الكهرباء والغاز.
 - 3- استمرارية خدمة الإمداد وتحسين النوعية.
 - 4- تحقيق لرفع رأسمال المؤسسة، وتكوين مواردها البشرية.
 - 5- تطوير إمكانياتها من خلال إتباع تقنيات توزيع جديدة.
 - 6- رفع مستوى التحكم في التحصيل، من خلال تسهيل إجراءات الدفع.
 - 7- السهر على حماية الشبكات الكهربائية والغازية وصيانتها.
 - 8- تعميم التموين بالكهرباء والغاز على المستوى المحلي والجهوي.
 - 9- محاولة تقديم خدمات بتكاليف متدنية، بالحفاظ على الاستعمال العقلاني لتصرف الطاقة ، وتجنب الأسباب المؤدية إلى تبديدها، كعدم فعالية أجهزة القياس والعد والقضاء على انتشار أساليب الغش من قبل الزبائن، ورد استهلاكاتهم بشكل جيد.
 - 10- استمرارية خدمة الإمداد وتحسين النوعية.
 - 11- تحقيقا لرفع رأسمال المؤسسة، وتكوين مواردها البشرية.
 - 12- تطوير إمكانياتها من خلال إتباع تقنيات توزيع جديدة.
 - 14- رفع مستوى التحكم في التحصيل، من خلال تسهيل إجراءات الدفع.
 - 15- السهر على حماية الشبكات الكهربائية والغازية وصيانتها.
 - 16- تعميم التموين بالكهرباء والغاز على المستوى المحلي والجهوي.
- 2- مجتمع الدراسة:

في هذه الدراسة تم الاعتماد على الحصر الشامل لمجتمع الدراسة بالنسبة لمديرية سونلغاز بأدرار وليس للعدد الكلي بالنسبة لفروعها والذي يبلغ 180 عامل فيها .

الحصر الشامل : هو أسلوب جمع البيانات من كل فرد من أفراد المجتمع *، أو هو الذي تتحقق فيه الدراسة الشاملة لجميع مفردات البحث التي تشكل مجتمعه ، حيث يتم التحصل على البيانات من جميع أفراد المجتمع ومن ابرز صورها التعدادات السكانية ، ومميزاته دقة النتائج المتحصل عليها ، تجنب أخطاء التعميم ، ومن عيوبه باهضة التكاليف ، تستهلك وقت أطول.[†]

¹كامل محمد المغربي, أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية , دار العلمية للنشر والتوزيع,, عمان, دط, 2002, ص139
²محمد شفيق, أساليب البحث العلمي بين النظرية والتطبيق, دار المعرفة الجامعية, الازاريطية, دط, دس, ص185 .

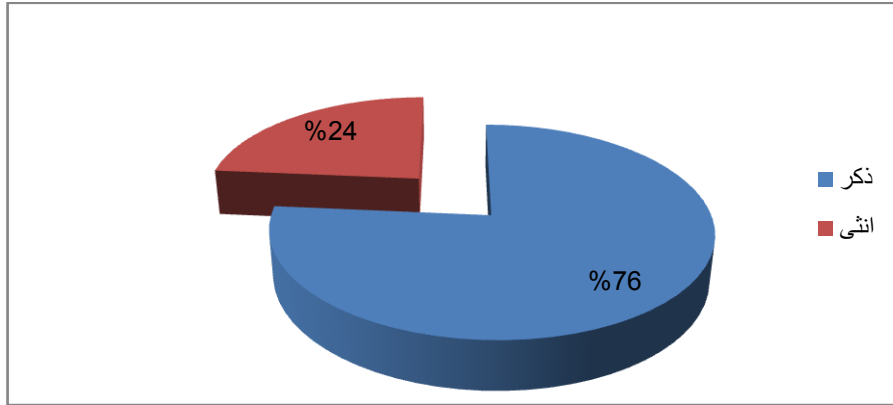
أولاً: وصف مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم (01): يوضح توزيع مفرداتمجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	68	76.4
أنثى	21	23.6
المجموع	89	100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) والرسم البياني رقم (01) أن أكبر نسبة من مفردات مجتمع الدراسة ذكور وتقدر بـ 76.4 %، في حين أن نسبة الإناث قدرت بـ 23.6%. وبالتالي فإن نسبة الذكور في مجتمع الدراسة أعلى بكثير من نسبة الإناث، هذا ما يدل على أن المؤسسة يغلب عليها الطابع الرجالي، ويرجع سبب ذلك إلى طبيعة عمل المؤسسة ونشاطها الذي يتطلب في بعض الأحيان أعمال تحتاج للعنصر الرجالي لتنفيذها خصوصا وأن مؤسسة سونلغاز يغلب عليها النشاط التطبيقي. أما أعمال الإناث فمعظمها تنصب في الإدارة والتنظيف، كما أن سياسة بعض الشركات تقوم على توظيف الذكور دون الإناث. بالإضافة إلى الخلفية الاجتماعية للمجتمع والمنطقة على حد سواء إذ أن أغلبية اختصاصات سونلغاز تعمل خارج نطاق المؤسسة وأحيانا في أوقات متأخرة وخارج ساعات العمل، وبالتالي فالمجتمع المحلي بأدرار كان لوقت قريب يمنع المرأة من الخروج إلى العمل ومنه نجد نسبة الإناث قليلة في هذه الشركة ، وعموما في أي مكان من الجزائر مؤسسة سونلغاز الذكور يكونون فيها أكثر من الإناث.

الرسم البياني رقم (01): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الجنس



ثانياً: وصف مجتمع الدراسة حسب العمر

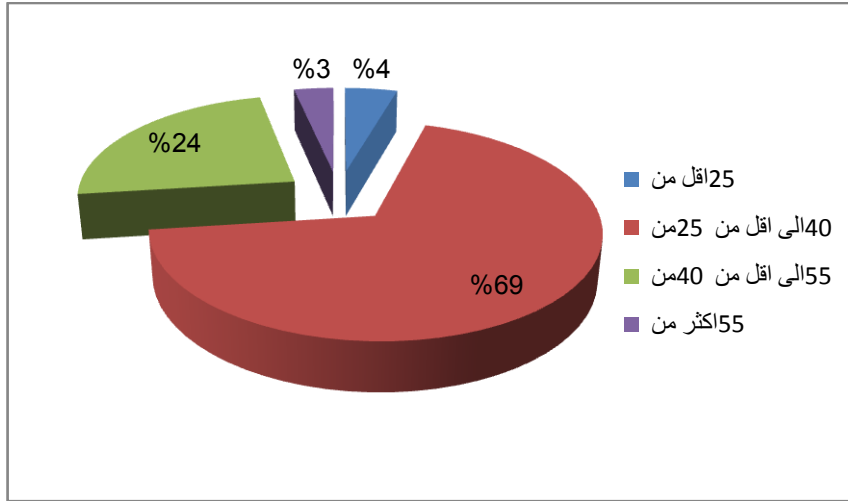
الجدول رقم (2): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 25	4	4.5
من 25 إلى أقل من 40	61	68.5
من 40 إلى أقل من 55	21	23.6
أكثر من 55	3	3.4
المجموع	89	100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) والرسم البياني رقم (02) أن نسبة 68.5% تمثل الفئة العمرية من 25 إلى أقل من 40 وهي الفئة الغالبة في مؤسسة سونلغاز ، تليها نسبة 23.6% والتي تمثل الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 55، ثم نسبة 4.5% والتي تعبر عن الفئة أقل من 25 سنة، وأخير نسبة 3.4% تمثل الفئة العمرية أكثر من 55 سنة.

من كل هذا نستنتج أن فئة الشباب هي الفئة الغالبة نتيجة لطبيعة عمل المؤسسة والذي يتطلب وجود نسبة كبيرة من هذه الفئة، وهذه النسب نجدها متوافقة إلى حد بعيد مع الخصائص الديموغرافية التي يتميز بها المجتمع الجزائري ، بالإضافة إلى أن هذه الفئة تتميز بالحيوية والنشاط والأفكار الجديدة وبالتالي مؤسسة سونلغاز تحتاج كثير إلى هذه الفئة وهذا ما يبرر ارتفاعها في مجتمع الدراسة مع العلم أنه هناك تقارب بين جميع النسب إلى حد ما مما يخلق نوع من الانسجام والتعاون وتقارب الأفكار داخل المؤسسة.

الرسم البياني رقم (2): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب العمر



ثالثاً: وصف مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

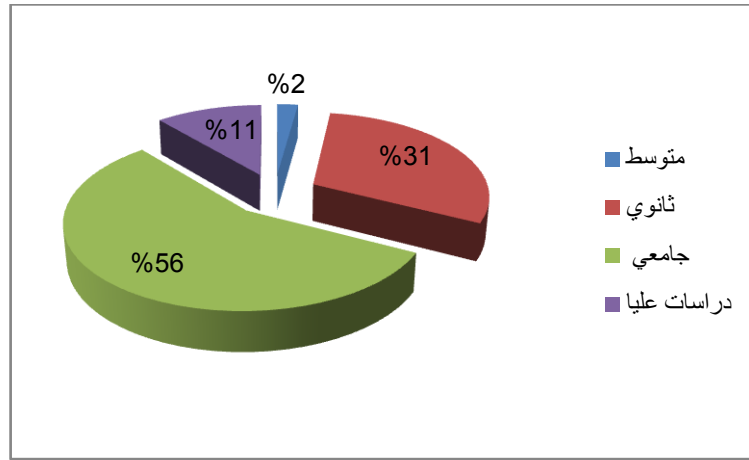
الجدول رقم (3): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
2.2	2	متوسط
30.3	27	ثانوي
56.2	50	جامعي
11.2	10	دراسات عليا
100.0	89	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) والرسم البياني رقم (03) أن نسبة 56.2% والتي تعبر على أن أغلب المبحوثين من مجتمع الدراسة هم جامعيين، ثم تليها نسبة 30.3% تمثل فئة الثانويين، ثم تليها نسبة 11.2% تمثل فئة دراسات عليا وأخير فئة المتوسط التي تمثل نسبتها 2.2% من مجتمع الدراسة.

من خلال هذا يتبين لنا أن المستوى التعليمي عالي بمؤسسة سونلغاز وهذا ما يتوافق ومتطلبات المهام العماليئية أو التطبيقية أو الميدانية لهذه المؤسسة فهي تتوفر على الإطارات العلمية وتمتلك اليد العاملة التقنية المؤهلة للقيام بالمهام والواجبات التقنية في الميدان، ولا تميل لتوظيف يد عاملة ذات مستوى تعليمي منخفض بسبب المجال العملي للمؤسسة وهو مجال الطاقة (الكهرباء والغاز)، ويتطلب ذلك مستوى تكوين حده الأدنى درجة تقني أو تقني سامي. كما تعد هذه النسبة مهمة ومنطقية مع متطلبات تسيير الهياكل الإدارية بمؤسسة سونلغاز.

الرسم البياني رقم (03) يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي



رابعا: وصف مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية

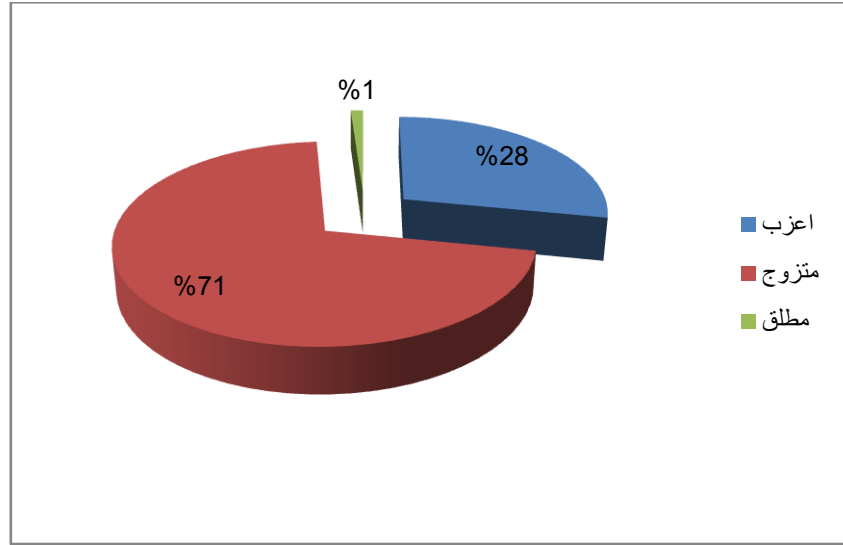
الجدول رقم (04): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة العائلية
28.1	25	أعزب
70.8	63	متزوج
1.1	1	مطلق
100.0	89	المجموع

يتضح من الجدول رقم (04) والرسم البياني رقم (04) أن نسبة المبحوثين المتزوجين تمثل أكثر من نصف مجتمع الدراسة بنسبة 70.8%، ثم تليها نسبة 28.1% تمثل فئة العزاب، ثم نسبة 1.1% تمثل فئة المطلقين، في حين فئة الأراامل منعدمة تماما. بالرجوع إلى معطيات الجدول رقم (03) المتعلق بالسن نجد أن هذه النسبة جد منطقية فغالبية أفراد مجتمع الدراسة يفوق سنهم 30 سنة وهو سن قلما يصله فرد من بيئة الدراسة ولم يتزوج بعد، كما أن الاستقرار في الحياة العائلية يحقق الاستقرار في العمل

بالإضافة إلى أن الأجر المادي الذي يوفره العمل بمؤسسة سونلغاز يساعد على الزواج (الاستقرار في الحياة العائلية)، أما نسبة المبحوثين الذين لم يتزوجوا بعد فهذا راجع إلى أسباب شخصية متعلقة بالمبحوثين أنفسهم ، أو ربما يعود دخولهم إلى العمل حديث وبالتالي يحتاج الفرد إلى الاستقرار المادي حتى يحقق الاستقرار الأسري.

الرسم البياني رقم (04) يوضح توزيع مفردات الدراسة حسب الحالة العائلية



خامسا: وصف مجتمع الدراسة حسب نمط العائلة

الجدول رقم (05): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب نمط العائلة

نمط العائلة	التكرار	النسبة المئوية %
ممتدة	38	42.7
نووية	43	48.3
المجموع	*81	91.0

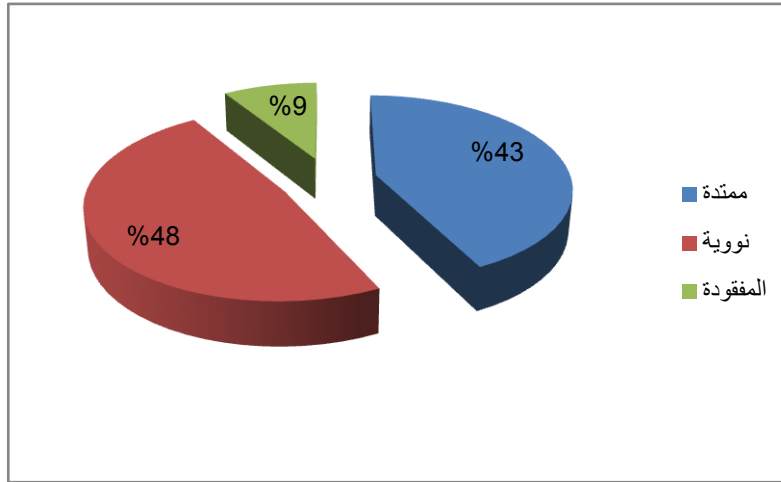
نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) والرسم البياني رقم (05) أن تنوع الأسرة التي ينتمي إليها أفراد مجتمع الدراسة سواء المتزوجين منهم أو العزاب، حيث نجد أن نسبة

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض المبحوثين

48.3% من أفراد مجتمع الدراسة ينتمون إلى الأسرة ال نووية، ثم تليها نسبة **42.7%** تمثل الأفراد الذين ينتمون للأسرة الممتدة.

ان ما يفسر ارتفاع نسبة الأفراد أو العمال المنتمون للأسرة النووية يرجع إلى تنقلهم للعمل وابتعادهم عن البلد الأصلي أو رغبتهم في تأسيس عائلة مستقلة خاصة بهم تتماشى وظروفهم الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والتحضر الذي أصبح الفرد يفضل التفرد مع أسرة صغيرة حتى يحقق متطلبات الحياة الخاصة به واثبات ذاته، أما بالنسبة لأسرة الممتدة فيرجع إلى عوامل سوسيوثقافية في الغالب وأحيانا إلى عوامل اقتصادية، حيث نجد هناك أسر ما تزال تتشبث بالقيم التقليدية للتضامن العائلي رغم التغير والتطور الحاصل في المجتمع وخصوصا في منطقتنا التي لازالت محافظة على هذا النمط .

الرسم البياني رقم (05) يوضح توزيع مفردات الدراسة حسب نمط العائلة



سادسا: وصف مجتمع الدراسة حسب مكان الإقامة

الجدول رقم (6): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب مكان الإقامة

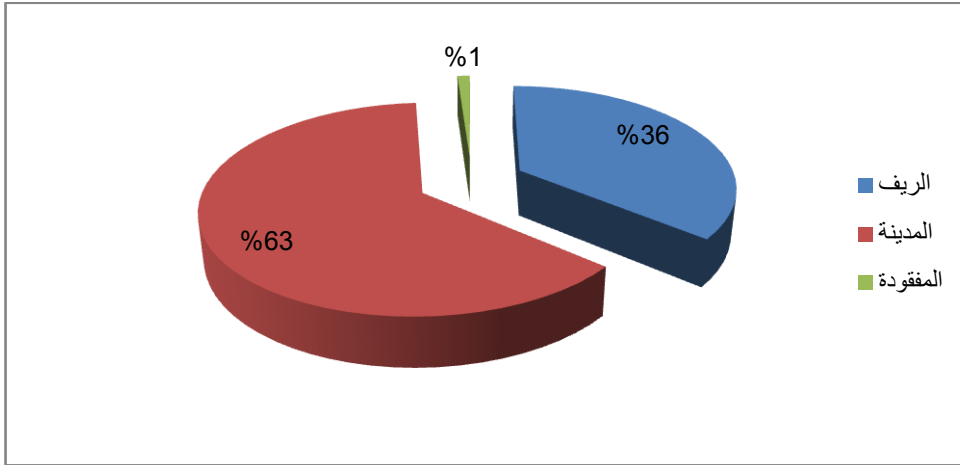
مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية%
الريف	32	36.0
المدينة	56	62.9
المجموع	*88	98.9

يتضح من الجدول رقم (06) والرسم البياني رقم (06) أن نسبة المبحوثين الذين يقطنون في المدينة يشكلون أعلى نسبة ب: 62.9%، في حين نجد أن نسبة المبحوثين الذين يقطنون في الريف يمثلون 36.0%.

من هذا نستنتج أن تركز نسبة كبيرة من المبحوثين في المدينة يرجع لموقع مؤسسة سونلغاز وكذلك من أجل تحقيق الاستقرار الوظيفي والبحث عن حياة أفضل في المدينة، وتجدر الإشارة إلى أن معظم سكان المدينة نازحين من المناطق البعيدة عن المدينة للقرب من المؤسسة والتقليل من مشقة السفر والتوتر و هذا الجو يعطي للعامل المزيد من الأفكار والابتكار للقيام بالعمل بنفسية مرتاحة وطموحة، أما بالنسبة للذين مكان إقامتهم الريف فيرجع إلى أن القصور الذين يسكنون فيها قريبة من مقر المؤسسة وبالتالي نجدهم متوجدين في مناطقهم الأصلية.

*نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض المبحوثين

الرسم البياني رقم(06): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب مكان الإقامة



سابعاً: وصف مجتمع الدراسة حسب المستوى الوظيفي

الجدول رقم (07): يمثل توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية%
إطار	44	49.4
عون تحكم	27	30.3
عون تنفيذ	16	18.0
المجموع	*87	97.8

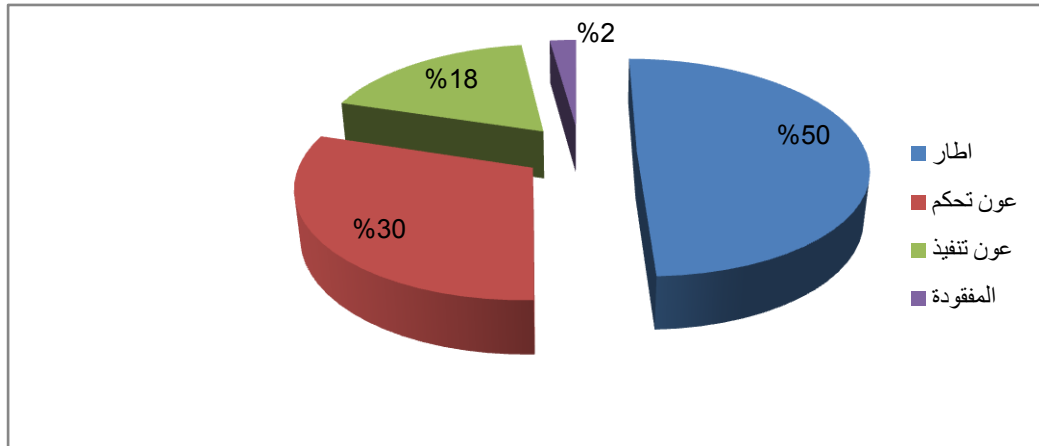
من خلال الجدول رقم (07) والرسم البياني رقم (07) نلاحظ أن نسبة 67.2% من أفراد الدراسة تمثل إطارات وهي أعلى نسبة، ثم تليها نسبة 30.3% من الأفراد الذين يمثلون عون تحكم في حين نجد نسبة 18.0% تمثل عون تنفيذ.

من خلال النسب نلاحظ أن هناك ارتفاع كبير لفئة إطارات وهذا يرجع إلى أداء عمل هذه الفئة في إدارة أقسام المؤسسة وتسيير مصالحها باعتبار أننا في مديرية التي نجدها فيها كثير من المؤطرين لي اختصاصهم بالجانب الإداري كثير ، وعادة ما تتشكل هذه الفئة من المهندسين والتقنيين، أما عن فئة التحكم فهي الفئة الأكثر انخفاضاً ويحتلون مراكز

أساسية في الإدارة وتوجيه عملية الإنتاج، وعادة ما تتشكل هذه الفئة من مديري المؤسسة ورؤساء المصالح، أما بالنسبة لفئة التنفيذ التي كانت نسبتها منخفضة جدا باعتبار أننا نعرف في كل مؤسسة عون التنفيذ يكونون الفئة الكبيرة في السلم الإداري ولكن هنا نجد العكس، فهذا يرجع إلى أننا لم نجد هذه الفئة في المدة التي كانت فيها الدراسة لأن معظمهم إلا أن لم نقل جلهم كانوا خارج المديرية من أجل تقديم خدمات مباشرة للزبائن مثل: التبليغ عن الأعطاب التي تحدث داخل المؤسسة وخارجها، وكذلك طبع الفتورات... الخ ولهذا كان نصيبنا من هذه الفئة قليل مقارنة بالفئات الأخرى.

الرسم البياني رقم (07): يمثل يوضح مفردات مجتمع الدراسة حسب المستوى

الوظيفي



3. عرض وتحليل الفرضيات

3-1 عرض وتحليل الفرضية الأولى المتعلقة بقيمة العمل

ستناول في هذا التعرف على نظرة العامل للعمل في كل من ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة وأيهما أكثر تأثيرا في ذلك.

أولاً: تنشئة العامل قبل التحاقه بالمؤسسة:

الجدول رقم (08): يوضح نشأة العامل قبل التحاقه بالمؤسسة

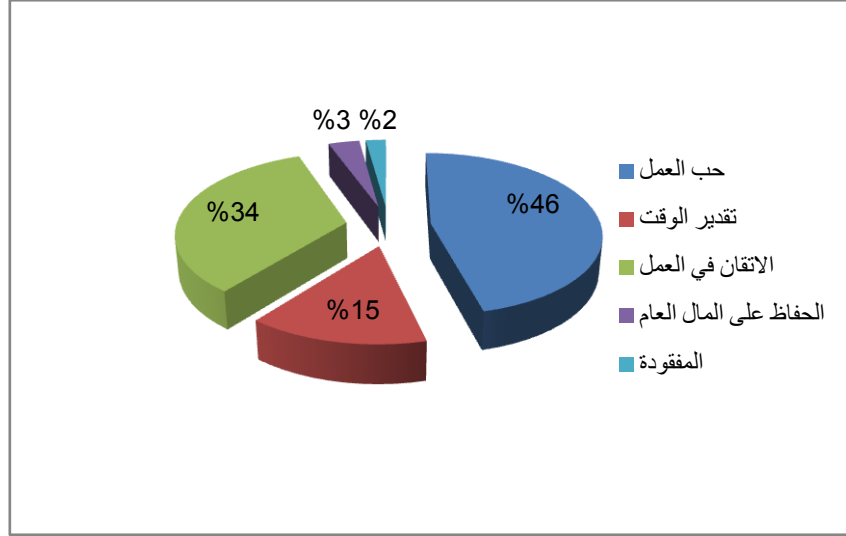
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
حب العمل	41	46.1
تقدير الوقت	13	14.6
الإتقان في العمل	30	33.7
الحفاظ على المال العام	3	3.4
المجموع	87*	97.8

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) والرسم البياني رقم (08) أن أعلى نسبة تتمثل في 46.1% من المبحوثين الذين نشئوا على حب العمل، تليها نسبة 33.7% الذين نشئوا على الإتقان في العمل، وتليها أيضا نسبة 14.3% الذين نشئوا قبل التحاقهم بالمؤسسة على تقدير الوقت، وأخيرا نسبة 3.4% الذين نشئوا على الحفاظ على المال العام. من خلال هذا نستنتج أن المبحوثين نشئوا قبل التحاقهم بالمؤسسة على حب العمل لان العمل ضرورة من ضروريات الحياة ولهذا نجد الولدين يحرثون كل الحرث على تربية أولادهم على العمل وحبه، أما بالنسبة لإتقان في العمل فانه أمر مهم جدا لكل عمل لان العمل المتقن يعطى صورة حسنة وطابع جمالي لكل الأمور كما أن الله سبحانه وتعالى أوصى بإتقان العمل والحرص عليه، كما أوصى الرسول صلى الله عليه وسلم بإتقان العمل، كما لا نسي أيضا تقدير الوقت الذي يعتبر من الأساسيات التي يحرص الولدين على تعليمهم للأبناء والتركيز عليه ولهذا نجد نسبته قليل لان في المجتمع قل ما يركز على

*نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض المبحوثين

احترام الوقت والتركيز عليه، أما بالنسبة للحفاظ على المال العام بالنسبة للمؤسسة فهذا يأتي في آخر السلم لان الاهتمام به يأتي في المرتبة الأخيرة بالنسبة لتربية الأولاد لهذا نجد نسبته قليل جدا .

الرسم البياني رقم (08): يوضح نشاط العامل قبل التحاقه بالمؤسسة



ثانياً: مفهوم العمل بالنسبة للعامل

الجدول رقم (09): يوضح مفهوم العمل بالنسبة للعامل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
وسيلة للحصول على راتب	37	41.6
وسيلة للحصول على مكانة اجتماعية	13	14.6
وسيلة لتحقيق الذات	30	33.7
وسيلة للترقية	8	9.0
شئ آخر	1	1.1
المجموع	89	100.0

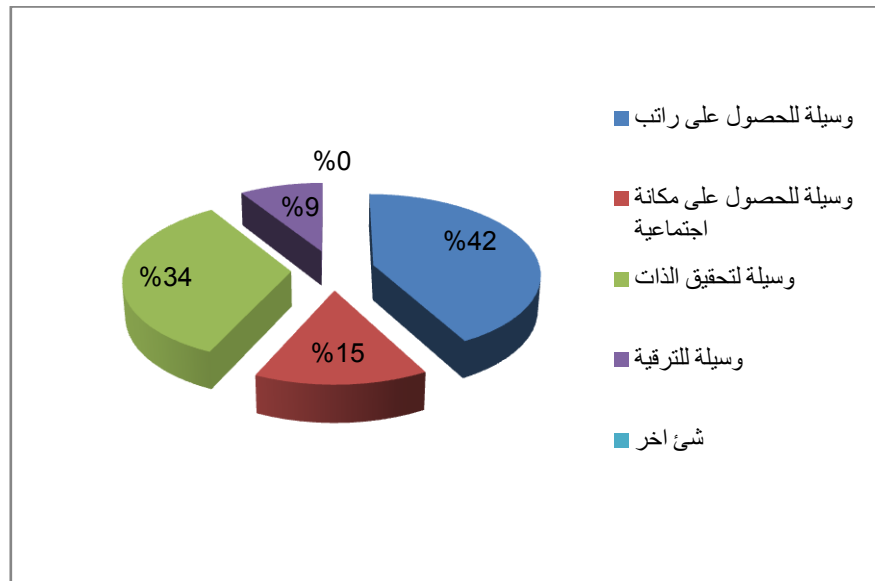
نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) والرسم البياني رقم (09) أن نسبة 41.6% تمثل اعلي نسبة بالنسبة للذين يرون بان العمل وسيلة للحصول على راتب، تليها نسبة 33.7% بأنه وسيلة لتحقيق الذات، تليها أيضا نسبة 14.6 % الذين يرون بان العمل وسيلة للحصول على مكانة اجتماعية، وأخيرا نسبة 9% الذين يعتبرون بان العمل وسيلة للترقية.

من خلال هذا يتبين لنا أن العمل بالنسبة للمبحوثين في مجتمع الدراسة متمركز حول الحصول على راتب من اجل تلبية متطلبات الحياة التي أصبح الأمر الهام والضروري بالنسبة للعامل في المؤسسة وهو الحصول على راتب شهري نهاية كل شهر وهذا ما يبين أن العمل كمفهوم وكفعل اجتماعي له دلالات معنوية بالنسبة له لا يرقى إن يعد من الأوليات للاهتمام به، بينما نلاحظ أن الذين يرون بان العمل وسيلة لتحقيق الذات يرجع إلى أن الفئة الشبابية التي لديها طموح تجاه العمل والإلتقان فيه والإبداع وحب العمل التي تربة عليه

نجدها تهتم به من أجل إثبات ذاته، أما بالنسبة لتحقيق مكانة اجتماعية التي نجد نسبتها قليل هذا يرجع إلى أن الناس لم يعد اهتمامها منصب على تحقيق مكانة اجتماعية حتى وإن كانت ولكن لم تعود بالصورة التي كانت عليها من قبل، أما بالنسبة للترقية فهذا طبيعي لا يهتم بها المبحوثين لأن في المؤسسة الترقية ضرورية وبالتالي الترقية موجودة و يترقى العمال وبالتالي لا يعطيها أهمية.

وما نخلص له من كل هذا أن معظم أفراد مجتمع الدراسة ينظرون إلى العمل كمورد مادي يحقق لهم اشباعات بيولوجية أو طبيعية، في حين نجد فئات أخرى تنظر إليه باعتباره إثبات الذات وتحقيق مكانة اجتماعية وهذا ما يبين تأثير ثقافة المجتمع على شخصية العامل في المؤسسة من خلال اعتباره مصدر مادي لتلبية متطلبات الحياة أو أمور أخرى .

الرسم البياني رقم (09): يوضح مفهوم العمل بالنسبة للعامل



ثالثاً: الجوانب التي يعتمد عليها العامل في أداء عمله

الجدول رقم (10): يوضح الجوانب التي يعتمد عليها العامل في أداء عمله

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
على خبرتك	38	42.7
على الكفاءة والمؤهل العلمي	36	40.4
على المسؤول المباشر	14	15.7
المجموع	*88	98.9

من خلال الجدول رقم (10) والرسم البياني رقم (10) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في الذين يؤدون أعمالهم ويعتمدون على خبرتهم وتقدر بـ 42.7%، تليها نسبة 40.4% الذين يؤدون أعمالهم ويعتمدون على الكفاءة والمؤهل العلمي، وأخيراً نسبة 15.7% يؤدون أعمالهم ويعتمدون على المسؤول المباشر.

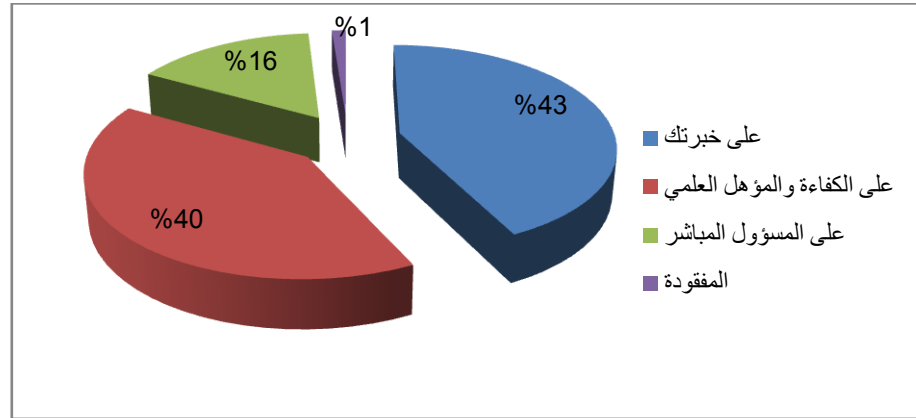
من خلال هذا يتبين لنا ان الذين يؤدون أعمالهم ويعتمدون على خبرتهم هي نسبة متقاربة مع الذين يعتمدون على الكفاءة والمؤهل العلمي وهذا راجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة الذين يحتاج إلى الخبرة والكفاءة والمؤهل العلمي لان مؤسسة سونلغاز ذات طابع تقني وعملي ولهذا يجب الاعتماد على هذين من اجل السير الجيد للعمل وإخراجه بصورة صحيحة دون أخطاء خاصة من جانب الفتورات... الخ، أما بالنسبة الذين يعتمدون على المسؤول المباشر ربما يعود إلى عدم المعرفة بالعمل بالشكل الكافي والوافي باعتبار ان بعض الأعمال في مؤسسة سونلغاز تعتمد على التقنية والحاسوب، وبالتالي نجد بعض العمال لا يتقنها بالشكل الصحيح أو مشاوره المسؤول للقيام ببعض الأعمال خاصة ذات

*نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض المبحوثين

كانت حساسة كما قال بعض المبحوثين، أو تكاسل العمال والاعتماد على الآخرين في أدائهم على الآخرين باعتبارها صفة ملازمة لبعض العمال في المؤسسات الجزائرية وخاصة العمومية

من خلال هذا نخلص إلى تأثير الكبير للثقافة المؤسسة التي يعتمد العمال في أداء أعمالهم على الخبرة والكفاءة بشكل كبير قل ما يعتمدون على المسؤول المباشر في أداء الأعمال، كما لا نسي وجود نوع من التكاسل في بعض العمال الذين يعتمدون على الآخرين في أداء أعمالهم ما يبرز وجود ثقافة العامل رغم قوة ثقافة المؤسسة.

الرسم البياني رقم (10): يوضح الجوانب التي يعتمد عليها العامل في أداء عمله



رابعا: كيفية تصرف العامل عند دخول شخص كبير في السن مكان العمل:

الجدول رقم (11): يوضح كيفية تصرف العامل عند دخول شخص كبير السن إلى مكان

العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
تقف من مكانك وتسلم	56	62.9
تجلس لان العمل مهم	27	30.3
شيء آخر	5	5.6
المجموع	*88	98.9

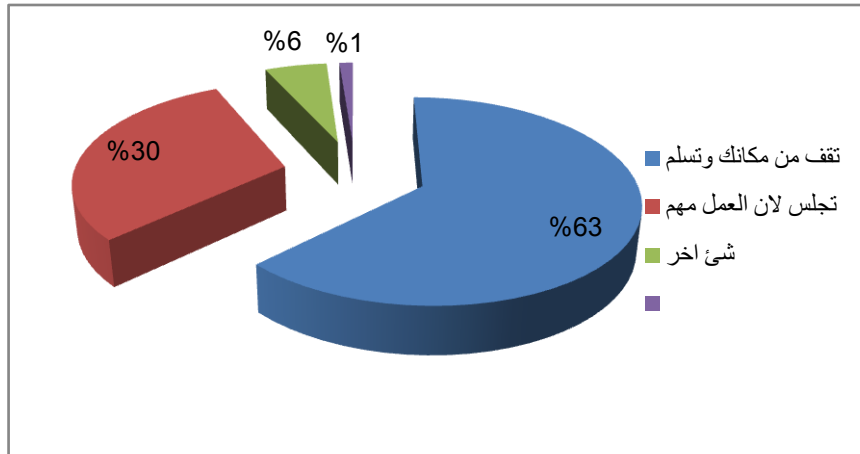
من خلال الجدول رقم (11) والرسم البياني رقم (11) يتبين لنا أن اكبر نسبة تتمثل في 62.9% الذين يقومون بالعمل ويدخل عليهم شخص يقفون من مكانهم ويسلمون عليه، تليها نسبة 30.3% من الذين يجلسون ولا يقفون لان العمل مهم .

من خلال هذا يتبين لنا أن العمال في المؤسسة متمسكون بالقيم والعادات والتقاليد الذين تربوا عليها وهو احترام الأكبر سنا وتقديم لهم الاحترام والتقدير حتى في أوقات العمل وهذا يدل أن الفرد العامل الجزائري مازال متمسك بالقيم رغم التطور والتقدم الذي أحدثته التقنية والتكنولوجية، فالعامل الجزائري لم ينسى المبدأ الذي تربي عليها رغم كل الظروف، أما الذين أجابوا بأنه لا يقفون ويسلمون ربما يرجع إلى العمل الذي يكون العامل في وضع مضطرب بان لا يقف ويسلم أو ربما يعود إلى طبيعة الشخص الأكبر لان في وقتنا الحاضر أصبح الأفراد يسلمون على الشخصيات فقط وهذا ما أثبتوه بعض المستجوب بأنه حسب طبيعة الشخص يسلم أو لا يسلم .

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض المبحوثين

ومن كل هذا نستنتج أن العامل الجزائري محافظ على القيم التي تربي عليها في الأسرة والمجتمع وتوظيفها في بيئة العمل هذا ما يبرز تأثير ثقافة المجتمع على سلوك العامل رغم وجود ثقافة تنظيمية تسيير المؤسسة.

الرسم البياني رقم(11):يوضح كيفية تصرف العامل عند دخول شخص كبير السن إلى مكان العمل



خامساً: مدى تسامح الرئيس مع العمال في حالة ارتكاب الخطاء:

الجدول رقم (12): يوضح مدى تسامح الرئيس مع العمال في حالة ارتكاب الخطأ

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	62	69.7
لا	20	22.5
المجموع	82*	92.1

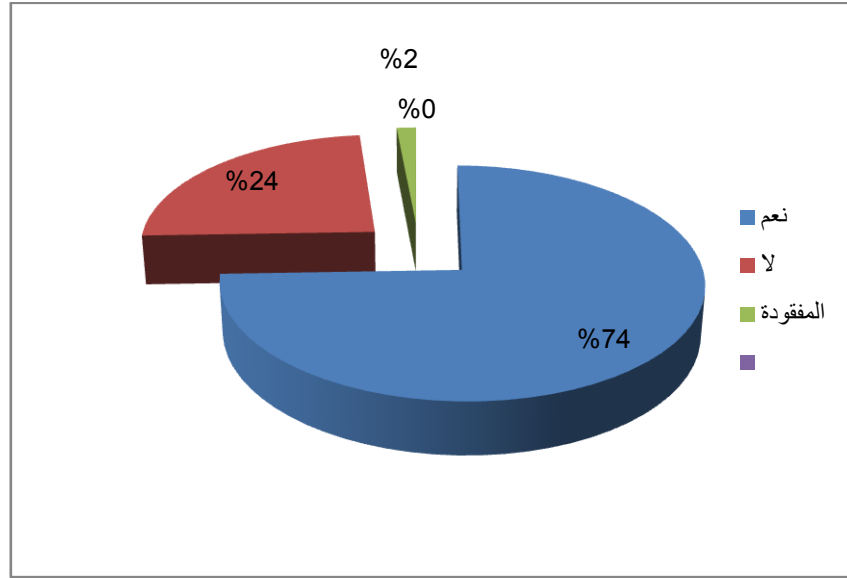
من خلال الجدول رقم (12) والرسم البياني رقم (12): نلاحظ ان 69.7% تمثل اكبر نسبة بالنسبة للذين أجابوا بان الرئيس يتسامح معهم في حالة ارتكاب الأخطاء، تليها نسبة 22.5% من الذين أجابوا بان الرئيس لا يتسامح معهم في حال ارتكاب الأخطاء.

من خلال هذا يتبين لنا أنالرئيس يتسامح مع العمال في حال ارتكابالأخطاء ربما يعود في بعض الأحيان إلى أن الخطاء ليس كبير أو ربما يعود إلى عدم اهتمام بعض الرؤساء بالعمل وعدم معرفة حجم الخطاء وبالتالي الرئيس يتسامح مع العمال ولا يبالى بالعواقب التي تنجر حوله ، أما بالنسبة للذين أجابوا بان الرئيس لا يسامح بارتكاب الأخطاء فهذا يعود إلى طبيعة ذلك النشاط الحساس وبالتالي إي خطأ يؤدي إلى توقف العمل وخسارة المؤسسة وبالتالي الرئيس يحرص من عدم ارتكاب الأخطاء و إي خطأ يعاقب عليه العامل وعدم الوقوع فيه مرة أخرى.

من كل هذا نستخلص وجود تأثير لثقافة المجتمع من خلال تسامح بعض الرؤساء العمال في حال ارتكاب الأخطاء وهذا ما يؤثر على العمل داخل المؤسسة وبالتالي يجب على الرئيس تجنب الأخطاء من السير الحسن للعمل في المؤسسة.

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض المبحوثين

الرسم البياني رقم (12): يوضح مدى تسامح الرئيس مع العمال في حالة ارتكاب الخطأ



سادسا: مدى الاعتذار عند ارتكاب الأخطاء

الجدول رقم (13): يوضح مدى اعتذار العمال عند ارتكاب الأخطاء

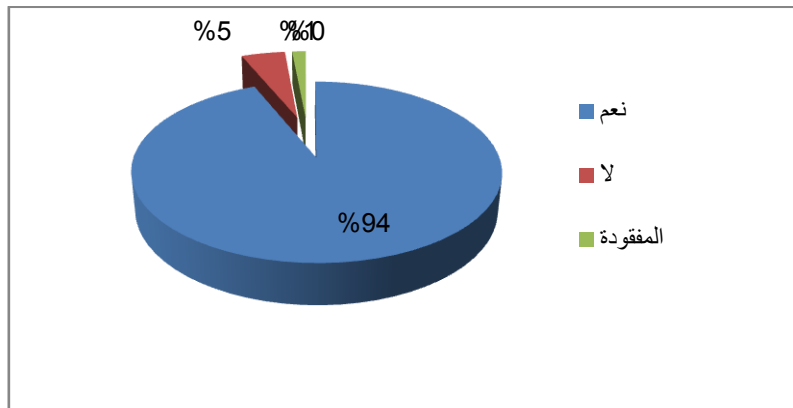
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	79	88.8
لا	4	4.5
المجموع	*83	93.3

من خلال الجدول رقم (13) والرسم البياني رقم (13) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بأنهم يعتذرون في حالة ارتكاب الأخطاء وتقدر بـ 88.8% تليها نسبة 4.5% من الذين لا يعتذرون في حالة ارتكاب الأخطاء. من خلال هذا يتبين لنا أن الذين أجابوا بأنهم يعتذرون في حال ارتكاب الأخطاء ربما يرجع إلى أنه لم يكن عن قصد منه ارتكاب ذلك الخطأ لان العمل بالنسبة له ضروري

*نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض المبحوثين

وبالتالي ارتكاب الخطاء بالنسبة له شيء غير مستحسن لان هذا يقلل من قدراته وإمكانيته وبالتالي عند ارتكابه الخطأ يعتذر فوراً وهذه الصفة لم تكن موجودة في العامل الجزائري وهنا نلاحظها بصفة كبيرة هذا ما يبرز تأثير الثقافة التنظيمية على العامل في المؤسسة أما بالنسبة للذين أجابوا بأنهم لا يعتذر في حالة ارتكاب الأخطاء فهذا شيء طبيعي في العامل الجزائري عندما يرتكب الخطأ لا يعتذر لأنها إذا ارتكب الخطأ وخسرت المؤسسة لا يؤثر عليه لان الراتب يتقاضه في كل الحالات، وبالتالي لا يعتذر في حال ارتكاب الأخطاء ولكن هذه الصفة قليلة في مؤسسة سونلغاز وهذا ما يبرز قوة ثقافة المؤسسة التي تسيير سلوك العامل داخل المؤسسة من اجل السير الجيد للعمل داخل المؤسسة.

الرسم البياني رقم (13): يوضح مدى اعتذار العمال عند ارتكاب الأخطاء



سابعاً: دلالة إتقان العمل لدى العامل

الجدول رقم (14): يوضح دلالة إتقان العمل لدى العامل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
عبادة مأمور بها شرعا	50	56.2
واجب يجب أدائه	31	34.8
وعد يجب الوفاء به	6	6.7
المجموع	87*	97.8

من خلال الجدول رقم (14) والرسم البياني رقم (14) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بأن إتقان العمل عبادة مأمور بها شرعا تقدر بـ 56.2%، تليها نسبة 34.8% الذين أجابوا بأنه واجب يجب أدائه، وأخير نسبة 6.7% من الذين أجابوا بأنه وعد يجب الوفاء به.

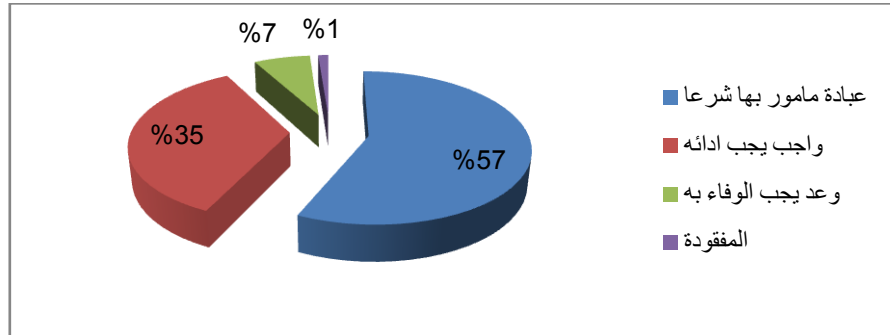
من خلال هذا يتبين لنا أن الذين أجابوا بأن إتقان العمل عبادة مأمور بها شرعا هؤلاء دافعهم ديني من أجل تقاضي اجر وحتى يكون الأجر حلالا مباركا وحب ادائه بكل إتقان كما يرجع أيضا إلى أن العامل له عقيدة متمسك بها وهي أن الله سبحانه وتعالى يأمر بإتقان العمل والتي يجب على كل مسلميهم بها سواء في المجتمع أوفي المؤسسة لان الإتقان يزيد من جودة ذلك المنتج، وبالتالي بهذه الجودة تكسب المؤسسة مكانها في السوق مثل مؤسسة سونلغاز، أما الذين أجابوا بأنه واجب يجب أدائه فهذا يرجع إلى أن الفرد يعتبره واجب من واجبات التي يقوم به وبالتالي يجب أدائه في كل الحالات، أما بالنسبة للذين أجابوا بأنه وعد يجب الوفاء به فهذا يرجع إلى أن الفرد يعد نفسه بإتقان ذلك العمل في اليوم

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض المبحوثين

والساعة وبالتالي يقوم بإتقان العمل وما أصعب إتقان العمل بالنسبة للعامل الجزائري الذي لا يحب العمل فما بالك بإتقانه.

من خلال هذا نستخلص إلى التأثير الكبير لثقافة المجتمع في إتقان العمل خاصة من الجانب الديني الذي تربي عليه العامل وبالتالي إتقان العمل بالنسبة للعامل عبادة مأمور بها وبالتالي يقوم بإتقان العمل وليس المؤسسة التي تجبر الفرد على إتقان العمل ومنه فالقيم الدينية تغلب على قيم المؤسسة في جانب إتقان العمل فالحافز لإتقان العمل ليس لكونه واجب مطلوب من جانب المؤسسة بل لكونه واجب بشري

الرسم البياني رقم (14): يوضح دلالة إتقان العمل لدى العامل



ثامنا: مدى إدراك العمال قوانين تحدد الانضباط في العمل وتأثير ذلك على أدائه
الجدول رقم (15): يوضح إدراك العمال لوجود قوانين تحدد الانضباط في العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	53	59.6
	17	19.1
	9	10.1
	4	4.5
	83	93.3
لا	5	5.6
	*88	98.9
المجموع		

من خلال الجدول رقم (15) والرسم البياني رقم (15) يتبين لنا أن أكبر نسبة تتمثل في 93.3% من الذين أجابوا بان هناك قوانين معينة تحدد الانضباط في العمل بالمؤسسة من بينهم نسبة 59.6% من الذين أجابوا بان القوانين تزيد من الجدية في العمل تليها نسبة 19.1%، تليها نسبة 5.6% الذين أجابوا بأنه ليست هناك قوانين معينة تحدد الانضباط في المؤسسة.

من خلال هذا يتبين لنا بان هناك قوانين تحدد الانضباط في العمل بالمؤسسة وهذا يرجع إلى أن المؤسسة لديها قوانين ترسمها داخلها وبالتالي الأفراد يلتزمون بها ويطبقونها من اجل السير الحسن للعمل بالمؤسسة ، هذا ما يبرز من خلال الذين أجابوا بان القوانين في المؤسسة تزيد من الجدية في العمل وهذا ما نلاحظه في مجتمع الدراسة وهو سونلغاز

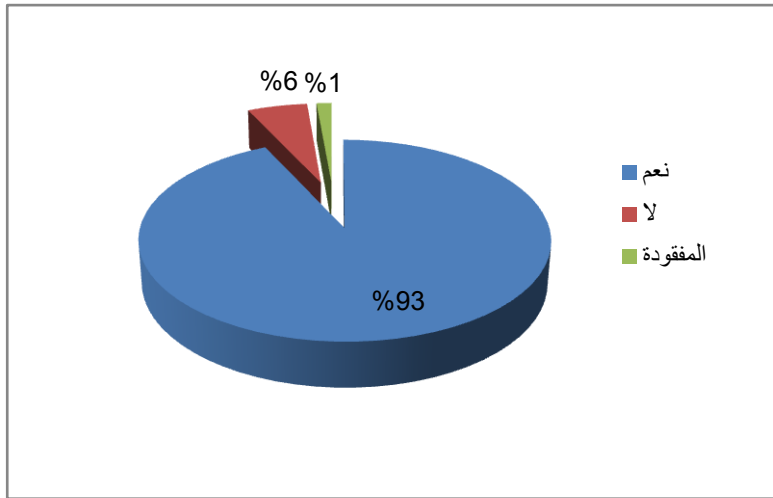
*نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

باعتبارها من أقدم المؤسسات ، وبالتالي لديها قوانين سارية المفعول ويجب على العامل الالتزام بها والتقيد من أجل ضمان استمرار المؤسسة والسرعة في العمل وعدم التماطل من خلال هذه القوانين وهذا ما يبرز قوة الثقافة التنظيمية في المؤسسة.

أما الذين أجابوا بأنه لا توجد قوانين في المؤسسة هي نسبة قليل مقارنة بالذين أجابوا بان هناك قوانين و يرجع إلى عدم الاهتمام بها من قبل بعض العمال أو تجاهلها ويفعل هم مايجدونه مناسب.

عموما مانستنتجه هو وجود قوانين تحدد الانضباط في العمل بالمؤسسة ما يبرز قوة تأثير ثقافة المؤسسة بشكل كبير على سلوك العامل داخلها من خلال التزام العمال بالقوانين السارية المفعول بالمؤسسة.

الرسم البياني رقم (15): يوضح إدراك العمال لوجود قوانين تحدد الانضباط في العمل



تاسعا: اللباس الذي يفضله العمال في العمل

الجدول رقم (16): يوضح اللباس الذي يفضله العمال في العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية %
اللباس المحلي	34	38.2
اللباس الرسمي	48	53.9
المجموع	*82	92.1

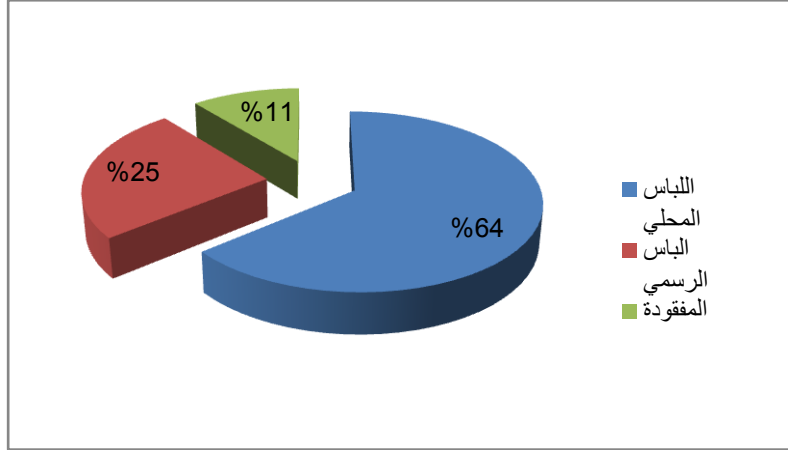
من خلال الجدول رقم (16) والرسم البياني رقم (16): يتبين أن أكبر نسبة تتمثل في 53.9% من الذين يفضلون اللباس الرسمي للعمل في المؤسسة بينما نجد 38.2% يفضلون اللباس المحلي للعمل في المؤسسة .

ومنه نستنتج أن سبب تفضيل أغلبية العمال اللباس الرسمي يعود إلى أن العمال أصبحت لديهم عادة تنظيمية أنالمجيء للعمل يقتضي ارتداء الزي الرسمي بالرغم من أنه لا يوجد قانون عمل يفرض ذلك ونخص بالذكر عمال الإدارة. كما أنه في نظر البعض أن هذا اللباس يساعد العامل في القيام بمهامه بأكثر ارتياح بدل من الزي المحلي بالنسبة له خصوصا وأن العمال دائما في تنقلات بين المكاتب والأعمال خارج المديرية من إصلاح وتركيب وبالتالي الزي الرسمي للعمل أمر ضروري، كما أن الذين قالوا بأنهم يفضلون اللباس المحلي راجع ذلك إلى أنهم مازالوا متمسكين بثقافة المجتمع المحلي خصوصا أن المنطقة لا تزال محافظة على هذا النوع من اللباس ولكنهم لا يأتون به إلى العمل لأن العرف التنظيمي لا يسمح لهم بذلك.

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

وما نستخلصه من هذا أن العمال يأتون للعمل باللباس الرسمي وهذا ما يبرز تغلب الثقافة التنظيمية على سلوك العامل من أجل القيام بالعمل على الوجه المطلوب دون وجود عرقيل باللباس المحلي كما لا ننسى وجود عمال يأتون باللباس المحلي فهذا راجع إلى التمسك بثقافة المجتمع من خلال هذا الزي المحلي.

الرسم البياني رقم (16): اللباس الذي يفضله العمال في العمل



عاشرا: العلاقة بين مفهوم العمل بالنسبة للعامل ودلالة إتقان العمل

الجدول رقم (17): يمثل العلاقة بين مفهوم العمل بالنسبة للعامل ودلالة إتقان العمل

المجموع	وعديجب الوفاء به	واجب جدادة	عبادة مأمون بها شرعا	دلالة إتقان العمل مفهوم العمل
37 %42.5	1 %1.1	17 %19.5	19 %21.8	وسيلة للحصول على راتب
13 %14.9	2 %2.3	5 %5.7	6 %6.9	وسيلة للحصول على مكانة اجتماعية
29 %33.3	2 %2.3	7 %8.0	20 %23.0	وسيلة لتحقيق الذات
7 %8.0	1 %1.1	2 %2.3	4 %4.6	وسيلة للترقية
1 %1.1	0 %0.0	0 %0.0	1 %1.1	شأن آخر
87 %100.0	6 6.9%	31 %35.6	50 %57.5	المجموع

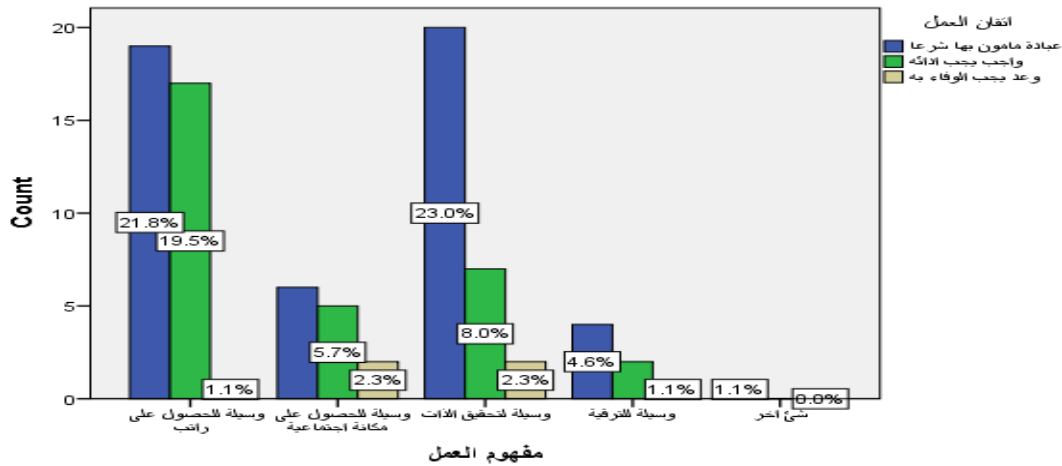
من خلال الجدول رقم (17) والرسم البياني رقم (17) نلاحظ أن 37 عامل إي بنسبة 42.5% يؤكدون على أن العمل وسيلة للحصول على راتب من بينهم 19 عامل أجابوا بأنها إتقانه عباده مأمور بها شرعا ونسبتهم تقدر بـ 21.8%، بينما نجد 17 عامل إي بنسبة 19.5% يرون بان إتقان العمل واجب يجب أدائه . وتليها العمال الذين أجابوا بان مفهوم العمل بالنسبة لهم وسيلة لإثبات الذات وعددهم 29 عامل بنسبة 33.3% من بينهم 20 بنسبة 23.0% بان إتقان العمل عبادة مأمور بها شرعا، تليها نسبة 5.7% بأنه

واجب يجب أدائه، وأخير العمال الذين يعنى لهم العمل وسيله للحصول على مكانة اجتماعية وعددهم 13 عامل بنسبة 14.9% من بينهم 6 عمال بنسبة 6.9 % بان إتقان العمل عبادة مأمور بها شرعا.

من خلال هذا نستنتج أن مفهوم العمل بالنسبة للعامل الجزائري في المؤسسة مصدر للحصول على راتب ونفهم من خلال هذا بان الحصول على ما يكفي العامل في الشهر أصبح همه اليومي هو تقاضيه من اجل تلبية الاحتياجات الخاصة ب ه، أما إتقان العمل بالنسبة له هو عبادة مأمور بها شرعا من خلالها يكون كسب ذلك الراتب حلال وبيارك الله فيه فقط لا غير لان الأجر الغير حلال لا تكون فيه بركة و منه يحرص على العمل وإتقانه ب ، وبالتالي فالعمال الذين أجابوا بإثبات الذات فهذه تعود إلى طبيعة الشخص المحب للعمل ورضاء الله سبحانه تعالى .

من كل هذا نخلص إلى مفهوم العمل عند العامل قد اختصر في مفهومه البيولوجي وفقد معناه كقيمة اجتماعية وهذا ما توصل إليه في دراسته .

الرسم البياني رقم (17) يوضح العلاقة بين مفهوم العمل ومفهوم إتقان العمل



عاشرا: العلاقة بين اللباس المفضل ومكان الإقامة

الجدول رقم (18) : يمثل العلاقة بين اللباس المفضل ومكان الإقامة

مكان الإقامة	الريف	المدينة	المجموع
اللباس المحلي	10 %12.3	24 %29.6	34 %42.0
اللباس الرسمي	19 %23.5	28 %34.6	47 %58.0
المجموع	29 %35.8	52 %64.2	81 %100.0

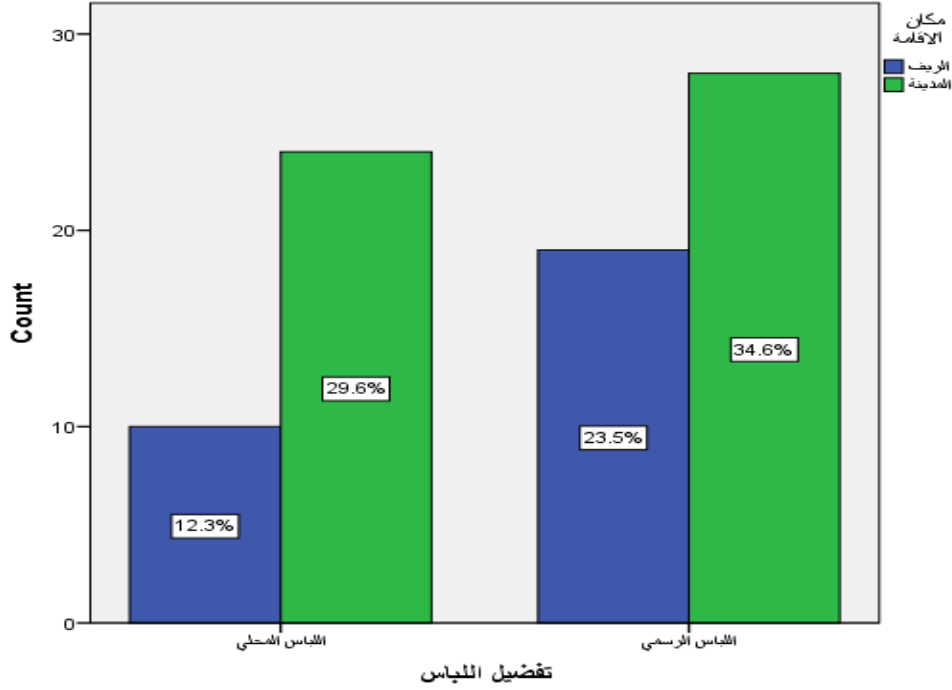
من خلال الجدول رقم (18) والرسم البياني رقم (18) يتضح لنا أن 52 عامل بنسبة 64.2% يقيمون في المدينة ، من بينهم 28 عامل بنسبة 34.6% يفضلون اللباس الرسمي 24 عامل بنسبة 29.6% يفضلون اللباس المحلي . وتليها مجموعة العمال الذين يقيمون في الريف وعددهم 29 عامل بنسبة 35.8% من بينهم 19 عامل بنسبة 23.5% يفضلون اللباس الرسمي، تليها نسبة 12.3% من الذين يفضلون اللباس المحلي وعددهم 10.

من كل هذا الاستنتاج الذي نصل إليه هو أن أغلبية العمال الذين يفضلون اللباس الرسمي يقيمون في الحضر وهذا راجع إلى كون المقيمين في المدينة قد اعتادوا على مثل هذا النوع من اللباس لانفتاحهم على الثقافات الأخرى وهم الذين يواكبون التطورات والتغيرات الحاصلة على المستوى الثقافي والاجتماعي وهذا النوع من اللباس يبقى مفضل لديهم داخل التنظيم وخارجه بحكم أنهم يجدون فيه راحتهم، أما العمال الذين يفضلون اللباس

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

المحلي مضطرون أن يأتوا للعمل بالزي الرسمي بحكم أنه عادة وعرف تنظيمي ومن هنا يبرز لنا تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك العامل.

الرسم البياني رقم(18)بين العلاقة بين اللباس ومكان الإقامة:



3-2 عرض وتحليل الفرضية الثانية المتعلقة بقيمة الوقت

سحاول في هذا التعرف على نظرة العامل للوقت في كل من ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة وأيهما أكثر تأثيرا في ذلك.

أولا: دلالة الوقت لدى العامل الجزائري

الجدول رقم (19) :يوضح دلالة الوقت لدى العامل الجزائري

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
مجال محدد يجب احترامه	22	24.7
شيء ثمين يجب حسن استغلاله	63	70.8
مجال للقيام بالوجبات	3	3.4
المجموع	88*	98.9

من خلال الجدول رقم (19) والرسم البياني رقم (19) نلاحظ أن اكبر نسبة تتمثل في

70.8% من الذين أجابوا أن مفهوم الوقت بالنسبة لهم شيء ثمين يجب حسن استغلاله،

تليها نسبة الذين أجابوا بأنه مجال محدد يجب احترامه وتقدر ب 24.7% وأخيرا نسبة

3.4%الذين أجابوا بان مفهوم الوقت مجال للقيام بالوجبات.

من كل هذا يتبين لنا أن الذين أجابوا بان مفهوم الوقت بالنسبة لهم شيء ثمين يجب حسن

استغلاله وهذا راجع إلى أن العامل يقدر قيمة الوقت ويحافظ عليه من اجل تأدية العمل

في الوقت المحدد وإنهائه بالشكل المطلوب حتى لا يكون السبب في تعطيل أمور الزبائن

باعتبارهم العنصر المهم بالنسبة لأي مؤسسة من خلال تأدية لهم الأعمال بالشكل

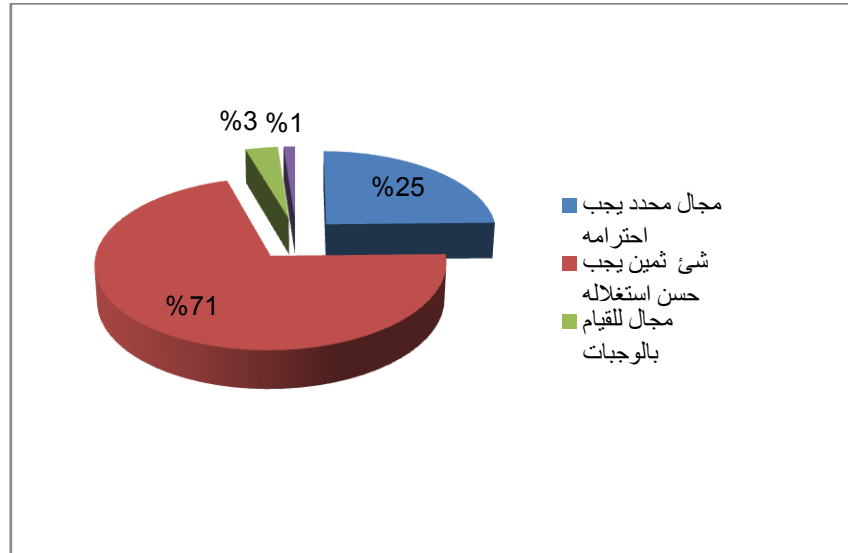
المطلوب والوقت المحدد له باعتبار أن سونلغاز من المؤسسات التي لديها احتكاك كبير

مع الزبائن،

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض الباحثين

آما الذين يرون بأنه مجال محدد يجب احترامه إي احترام مدة العمل الكاملة في انجاز ماهو مطلوب من العامل بالشكل الصحيح ، أما الذين أجابوا بأنه مجال للقيام بالواجب فهذا طبيعي بالنسبة للعامل في المؤسسة الوقت مجال له للقيام بكل ماهو مطلوب. من كل هذا نستخلص أن الوقت في المؤسسة يحترمه العمال وهذا ما يبرز التأثير الكبير للثقافة التنظيمية التي تحرص على تقدير الوقت واستغلاله بالشكل الصحيح وهذا ما يبرز بشكل كبير في سلوك العامل في المؤسسة الذي يعتبره شيء ثمين ومحترم ويحسن استغلاله بالشكل المطلوب.

الرسم البياني رقم(19) دلالة الوقت لدى العامل الجزائري



ثانياً: أسباب احترام مواعيد الدخول والخروج من العمل

الجدول رقم (20): يوضح أسباب احترام العمال لمواعيد الدخول والخروج من العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية %
أسباب دينية	41	46.1
لان هناك رقابة	15	16.9
تنشئة اجتماعية	29	32.6
إجابة أخرى	3	3.4
المجموع	88*	98.9

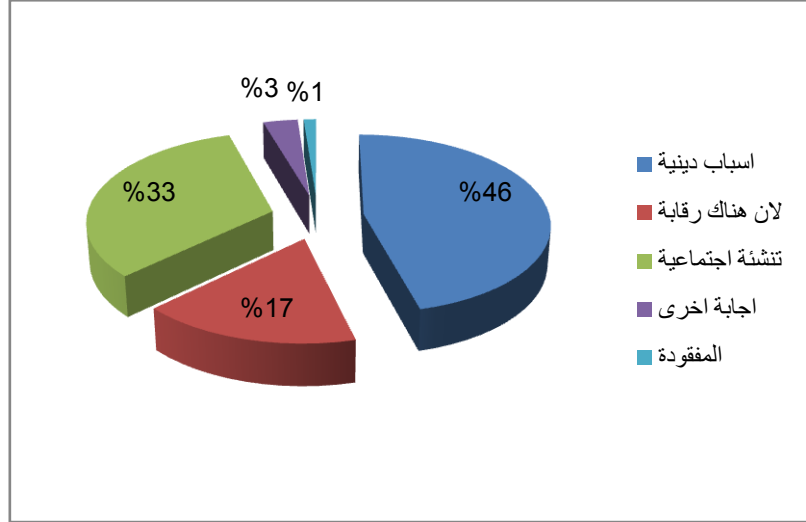
من خلال الجدول رقم (20) والرسم البياني رقم (20) نلاحظ ان اكبر نسبة تتمثل في 46.1% من الذين أجابوا بان احترامهم لمواعيد الدخول والخروج يرجع إلى أسباب دينية تليها نسبة 32.6% من الذين أجابوا بان احترامهم لمواعيد الدخول والخروج يرجع إلى تنشئة اجتماعية وأخير نسبة 16.9 % من الذين أجابوا بان احترامهم لمواعيد الدخول والخروج لان هناك رقابة .

من كل هذا نستنتج أن احترام مواعيد الدخول والخروج يرجع إلى أسباب دينية ويرجع هذا إلى رغبة منهم في تقاضي اجر حلال بقدر الجهد والوقت الذي يبذلونه في العمل الذي يقوم به، أما الذين أجابوا بان احترامهم لمواعيد الدخول والخروج يرجع إلى تنشئة اجتماعية فهذا يرجع إلى التربية التي تربي عليه الفرد من قبل الوالدين وهي احترام الوقت في كل الأمور منذ الصغر حتى ميدان العمل، في حين نجد الذين يحترمون مواعيد الدخول والخروج نظرا لوجود رقابة صارمة فتأخرهم يعرضهم لعقوبات اوربما خصومات من الراتب الذي يتقاضاه.

*نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

ومن كل هذا نستخلص أن العامل يغلب الأسباب الدينية والتنشئة الاجتماعية إي أن احترامه لمواعيد الحضور والانصراف هو بفضل ثقافة المجتمع وتنشئة وليس رقابة المؤسسة، ومنه نصل إلى التأثير الكبير لثقافة المجتمع في احترام مواعيد الدخول والخروج في المؤسسة وليست ثقافة المؤسسة.

الرسم البياني رقم(20):أسباب احترام مواعيد الدخول والخروج من العمل



ثالثاً: كيفية تمضية العامل للوقت في مكان العمل

الجدول رقم (21): يوضح كيفية تمضية العامل للوقت في مكان العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
أمضيه كله في العمل	58	65.2
امضي في تفقد الزملاء	4	4.5
أمضيه في تسوية بعض القضايا الإدارية	16	18.0
إجابة أخرى	3	3.4
المجموع	*81	91.0

من خلال الجدول رقم (21) والرسم البياني رقم (21) يتبين لنا أكبر نسبة تتمثل في الذين يمضون وقت عملهم كله في العمل وتقدر بـ **65.2%** تليها نسبة **18.0%** الذين يمضون وقت عملهم في تسوية بعض القضايا الإدارية وأخير نسبة **4.5%** يمضون وقت عملهم في تفقد الزملاء.

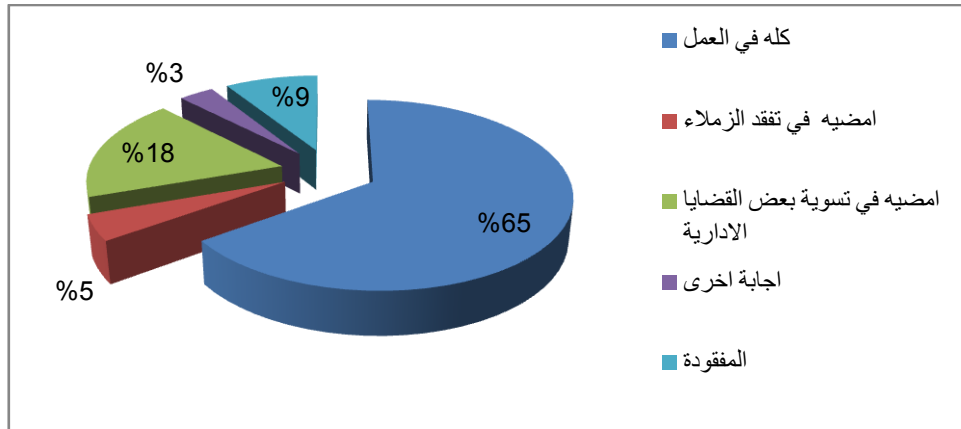
من كل هذا يتبين لنا أن معظم العمال يقضون أوقاتهم في العمل وهذا يرجع إلى أن العامل في مؤسسة سونلغاز يجب عليها أن يضع كل جهده وعقله في العمل دون وجود أمور أخرى باعتبارهم أنهم يتعاملون مع الأمور التقنية والحسابية كل هذا الأمور تقتضى وقت محدد وعقل مفكر للقيام بي تلك الأعمال على الوجه المطلوب في الوقت المحدد والزمن المطلوب القيام به، بالإضافة إلى الميدان من خلال تركيب وإصلاح الأنابيب ومختلف الأمور المتعلقة به تحتاج التركيز والقيام بها في الوقت المحدد لأن الخطأ فيها ينجم عن أضرار كبيرة إذا لم نقم بها في الوقت المحدد والعمل المطلوب. أما الذين يقضون أمورهم

*نقص مجتمع الدراسة نظراً لعدم اجابة بعض المبحوثين

في تسوية القضايا الإدارية فهذا يرجع إلى بعض الملفات أو الخطط أو وجود بعض المشاكل في العمل ويجب حلها والقيام بها في اقرب الأوقات من اجل السير الحسن للمؤسسة، أما الذين يمضون أوقاتهم في تفقد الزملاء فيرجع إلى الإهمال والتهاون في العمل وتضيع الوقت في الأمور التي لا طائفة منها.

من كل هذا نستنتج أن العمال في مؤسسة سونلغاز يقضون أوقاتهم في العمل وهذا ما يبرز تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة على سلوك العامل داخلها.

الرسم البياني رقم (21) يوضح كيفية تمضية العامل للوقت في مكان العمل



رابعاً:مدى تحدث العامل مع الزملاء أثناء العمل

الجدول رقم (22):وضح مدى تحدث العامل مع الزملاء أثناء العمل

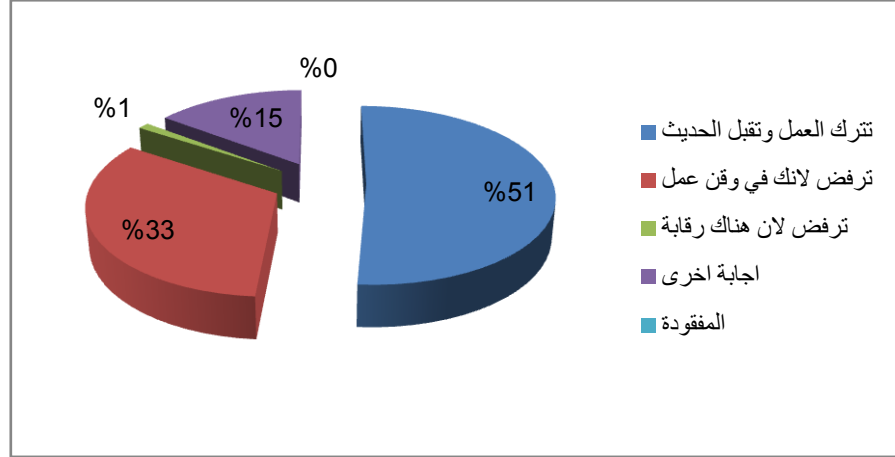
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
هل تترك العمل وتقبل الحديث	45	50.6
ترفض لأنك في وقت عمل	29	32.6
ترفض لان هناك رقابة	1	1.1
إجابة أخرى	13	14.6
المجموع	*88	98.9

من خلال الجدول رقم (22) والرسم البياني رقم (22) نلاحظ أن اكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا أنهم يتركون العمل و يقبلون التحدث بنسبة 50.6% تليها نسبة 32.6% من الذين أجابوا انهم يرفضون لأنهم في وقت عمل تليها إجابة أخرى بنسبة 14.6%. من خلال هذا يتبين لنا أن لنا أن العمال يتركون العمل و يقبلون التحدث مع زميله في وقت العمل إذا كان لا يأخذ وقتاً طويلاً شريطة أن لا يعيقه عن أداء عمله كما يقبل الفرد التحدث مع زميله حرصاً منهم على إرضاءه لان عدم التحدث إليه يعكر صفو العلاقة بينهم وإذا ما أجاب به بعض المبحوثين ، في حين نجد العمال الذين يرفضون التحدث مع زملائهم أثناء العمل لأنهم مجدون في العمل وعدم تضيع الوقت فيما ليس ينفع، أما العمال الذين يرفضون التحدث مع زملائهم لان هناك رقابة فهذا يرجع إلى خوف من المسؤول الذي قد يعاقبه على ترك العمل والتحدث مع الآخرين.

*نقص مجتمع الدراسة نظراً لعدم اجابة بعض المبحوثين

من كل هذا نستخلص أن العمال في مؤسسة سونلغاز متمسكين بالذهنية ثقافة المجتمع المتعلقة في تضييع الوقت في ما لا يصلح وإعطاء الوقت الكثير في التحدث مع الزملاء على حساب العمل ومنه تصل إلى التأثير الكبير لثقافة المجتمع في سلوك العامل داخل المؤسسة من تضييع الوقت وتقدير العلاقات الاجتماعية على حساب وقت العمل.

الرسم البياني رقم (22) وضح مدى تحدث العامل مع الزملاء أثناء العمل



خامسا: مدى تكلم العامل مع الزملاء أثناء أداء العمل

جدول رقم 23: يوضح مدى تكلم العامل مع الزملاء أثناء أداء العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	مطولا	2.2
	قليلا	84.3
	إلا في ساعات الراحة	3.4
	إجابة أخرى	5.6
	المجموع	95.5
لا	1	1.1
المجموع	86*	96.6

من خلال الجدول رقم (23) والرسم البياني رقم (23) يتبين لنا أن أكبر نسبة تتمثل في 95.5% من الذين أجابوا بأنهم يتكلمون مع زملائهم أثناء العمل بنسبة 84.3% من الذين أجابوا بأنهم يتكلمون إلا قليلا عند أدائهم لعملهم، تليها نسبة 3.4% من الذين أجابوا أنهم يتكلمون في ساعات الراحة، وأخير نسبة 2.2% من الذين أجابوا بأنهم يتكلمون كثير، تليها نسبة 1.1% من الذين لا يتكلمون أثناء أداء العمل.

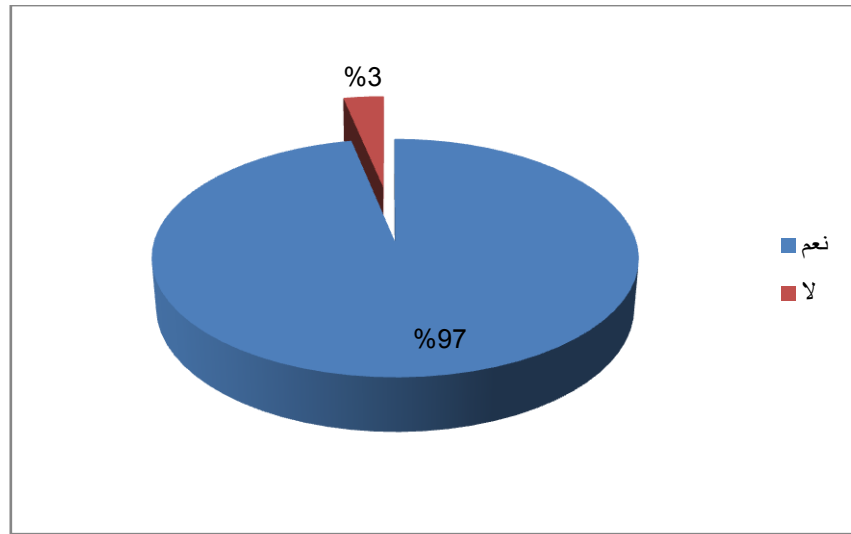
من كل هذا يتبين لنا أن العمال في مؤسسة سونلغاز يتكلمون أثناء أدائهم للعمل فهذا يرجع إلى أن العمال لا يمكنهم القيام بالإعمال دون التحدث إلى زميله خاصة إذا كان في أمور تتعلق بالعمل، ولهذا نجد العامل يتحدث إلى زميله من أجل إعطاء المعلومات

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

الصحيحة حول العمل، ولهذا نجده يتحدث معه إلا قليلا لأن أمور العمل لا تأخذ وقت طويل، أما الذين أجابوا بأنهم يتكلمون إلا في أوقات الراحة فهذا راجع إلى احترامهم لوقت العمل واستغلاله في العمل دون سواه، أما الذين أجابوا بأنهم لا يتكلمون في أداء العمل فهي نسبة ضعيفة وتكاد تنعدم فهذا يرجع إلى انه من المستحيل للعامل الجزائري القيام بالعمل دون التحدث للآخرين لأن هذه ذهنية تربي عليها وهي التحدث أثناء العمل سواء تعلق بالعمل أو غيره.

وعموما نستجأن العامل الجزائري في المؤسسة ما يزال متمسك بالذهنية ثقافة المجتمع وهي التحدث أثناء العمل سواء كان بالعمل أو غيره ومنه نستخلص التأثير الكبير لثقافة المجتمع على سلوك العامل داخل المؤسسة.

الرسم البياني رقم (23): يوضح مدى تكلم العامل مع الزملاء أثناء أداء العمل



سادسا: كيفية تصرف العامل في حالة وجود ضيوف

الجدول رقم (24): يوضح كيفية تصرف العامل في حالة وجود ضيوف

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
البقاء معهم	19	21.3
الذهاب إلى العمل	57	64.0
إجابة أخرى	6	6.7
المجموع	82*	92.1

من خلال الجدول رقم (24) والرسم البياني رقم (24) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بأنهم يفضلون في حالة وجود ضيوف الذهاب إلى العمل وتقدر بـ 64.0% تليها نسبة 21.3% من الذين يفضلون في حالة وجود ضيوف البقاء معهم وأخيرا نسبة 6.7% من الذين أجابوا بإجابات مختلفة .

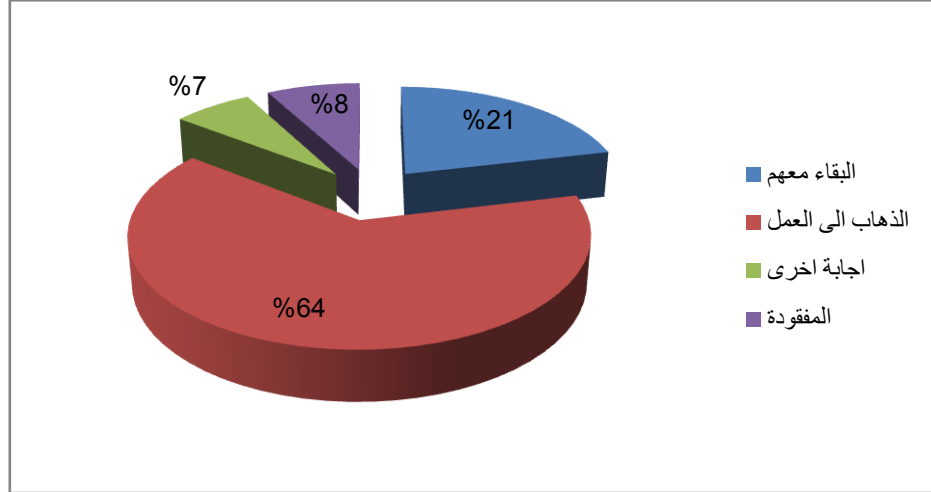
من كل هذا بين لنا أن العمال يفضلون في حالة وجود ضيوف الذهاب إلى العمل فهذا يرجع إلى أن الضيف أصبح من الأمور التي لم يعد الاهتمام بها من قبل في ظل التغيرات التي طرأ على المجتمع فكرة عدم الاهتمام بالضيوف وتفضيل العمل عليه وهذا ما يبرز في إجابة بعض المبحوثين الذي صرح أن منصبه يلزمه بقضاء كل وقته في العمل حتى انتهائه وهذا ما يبرز قوة الثقافة التنظيمية التي أصبحت تسير سلوك العامل، أما الذين أجابوا بأنهم يبقون معهم فهذا يرجع إلى تمسك بعض العمال بالقيم الثقافية التي نشأ عليها وهي إكرام الضيف والبقاء معه لأنه من عادات المجتمع الإداري إكرام الضيف وهذا ما يبرز من

*نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

خلال إجابة بعض المبحوثين بأنها أخذت عطلتها من أجل البقاء مع الضيف وهذا ما يبين كرم الضيافة التي نشئ عليها.

من كل هذا نستنتج أن العمال لا يبقون مع الضيوف للتأثير القوي للثقافة التنظيمية ، كما لا نسي مع كل هذا الفرد متمسك بقيمه وهو إكرام الضيف .

الرسم البياني رقم (24): يوضح كيفية تصرف العامل في حالة وجود ضيوف



سابعاً:مدى تبرير العامل للغياب قبل التغيب

الجدول رقم (25):يوضح مدى تبرير العامل للغياب قبل التغيب

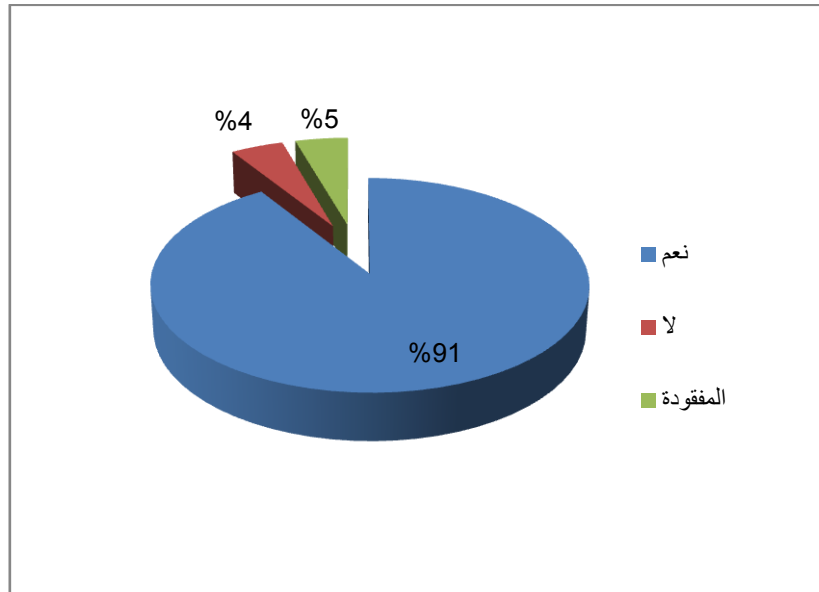
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	81	91.0
لا	4	4.5
المجموع	85°	95.5

من خلال الجدول رقم(25) والرسم البياني رقم (25)نلاحظ أن اكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بأنهم يبررون غيابهم قبل التغيب وتقدر ب 91.0% تليها نسبة 4.5% من الذين أجابوا بأنهم لا يبررون غيابهم عند التغيب.

من خلال النسب يظهر لنا أن جل العمال يقومون بتبرير غياباتهم مما يدل على أنهم يتحلون بسلوكيات مهنية يجسدها كل عامل بطريقة تخدم مصالحه ومصالح المؤسسة مما يؤكد قوة الثقافة التنظيمية التي عملت سونلغاز طوال تواجدها على غرسها في عمالها والتي تجعلهم متميزون في عملهم. بل على عكس من ذلك فالعمال الذين لا يقومون بتبرير غياباتهم فهذا الشيء يعود عليه بالضرر قبل كل شيء ، وهذا السلوك عادة ما يكون نتيجة عدة تراكمات عبر الزمن بداية من التنشئة الاجتماعية التي نشأ عليها وصولاً إلى ميدان العمل معني أنه كان يقوم بهذا السلوك منذ الصغر ولم يعاقب عليه فجاء به إلى المؤسسة ومازالت تؤثر على سلوكه في التغيب وعدم تقديم التبرير . وما نستخلصه من كل هذا أن العمال في مؤسسة سونلغاز يبررون غيابهم عند التغيب عن العمل وهذا ما يبرز التأثير القوي لثقافة المؤسسة على سلوك العامل وهو الالتزام بكل القوانين مهما كان حجمها .

* نقص مجتمع الدراسة نظراً لعدم اجابة بعض الباحثين

الرسم البياني رقم(25): يوضح مدى تبرير العامل للغياب قبل التغيب



ثامنا: العلاقة بين احترام الوقت وموقف العامل من التحدث مع الزملاء
الجدول رقم(26): يوضح العلاقة بين احترام الوقت وموقف العامل من التحدث مع
الزملاء أثناء العمل

موقف العامل من التحدث مع الزملاء	هل تترك العمل وتقبّل الحديث	ترفض لأنك في وقتك	ترفض لأنهم يراقبون	إجابة أخرى	المجموع
أسباب دينية	23 %26.1	11 %12.5	1 %1.1	6 %6.8	41 %46.6
لانها يراقبون	7 %8.0	7 %8.0	0 %0.0	1 %1.1	15 %17.0
تنشئة اجتماعية	13 %14.8	11 %12.5	0 %0.0	5 %5.7	29 %33.0
إجابة أخرى	2 %2.3	0 %0.0	0 %0.0	1 %1.1	3 %3.4
المجموع	45 %51.1	29 %33.0	1 %1.1	13 14.8%	88 %100.0

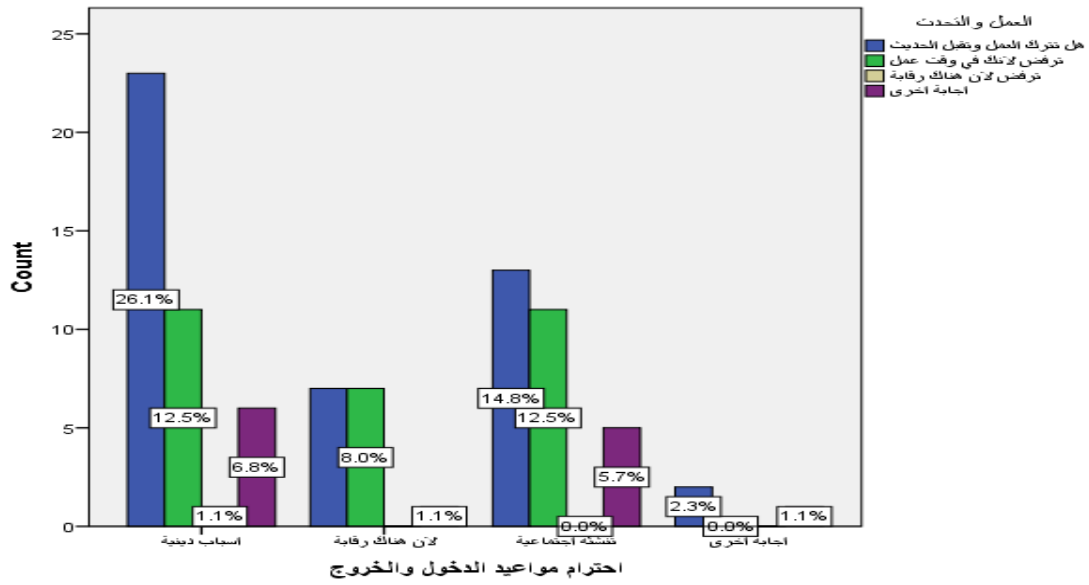
من خلال الجدول رقم(26) والرسم البياني رقم (26) نلاحظ أن 45 عامل إي بنسبة 51.1% يؤكدون بأنهم يتزلّون العمل ويقبلون الحديث مع زميلائهم من بينهم 23 عامل بان احترامهم للوقت يرجع إلى أسباب دينية ونسبتهم تقدر ب 26.1%، بينما نجد 13 عامل إي بنسبة 14.8% بان احترامهم للوقت يرجع إلى تنشئة اجتماعية وتقدر ب 14.8%، ويليهما مجموعة العمال الذين يرفضون التحدث لأنهم في وقت العمل وعددهم

29إي بنسبة 33.0% من بينهم 11 عامل بنسبة 12.5% أن احترامهم للوقت يرجع إلى أسباب دينية وتنشئة اجتماعية

من كل هذا نستتجأن احترام الوقت بالنسبة للعمال يرجع إلى أسباب دينية بالدرجة الأولى لان الإسلام يحرص على الانضباط في الوقت والالتزام به من قبل الفرد لان احترام الوقت يكسب الفرد مزيد من النجاح والتطور وهذا ما نجده غائب في ذهنية العامل الجزائري الذي لا يعطي أهمية للوقت وذلك من خلال انه يترك العمل ويقبل الحديث مع زميله إذا كان يعرف قيمة الوقت لايقبل الحديث مع زميله في أوقات العمل خاصة آذ كان العمل متعلق بالأشخاص وبالتالي هذا إهمال وتضيع أوقاتالآخرين وهذه الذهنية متمركز في ذهنية العامل الجزائري رغم التطور والتقدم الحاصل، كما لاننسى وجود فئة تقدر الوقت وتعتبره من الأوليات التي يجب المحافظة عليها من اجل السير الحسن للمنظمة، أما بالنسبة للذين يرون بان احترامهم للوقت يرجع تنشئة اجتماعية تربي عليها وهي احترام الوقت في كل شئ.

ونخلص من كل هذا أن قيمة الوقت بالنسبة للعامل الجزائري لم ترقى إلى المستوى المطلوب لأنه مازالت لديه تلك الذهنية العمل والتحدث مع الزملاء دون مراعاة للوقت وبهذا نجد سيطرة القيم الثقافية للمجتمع على القيم الثقافية للمؤسسة في سلوك العامل الذي لا يعطى أهمية للوقت بالشكل المطلوب، في حين نجد هناك نوع من التحسن في قيمة الوقت طرا على سلوك العامل الجزائري ما يدل على نوع من الاهتمام بالوقت

الرسم البياني رقم (26): يمثل العلاقة بين احترام الوقت والتحدث أثناء العمل



تاسعا: العلاقة بين دلالة الوقت لدى العامل وكيفية تمضية الوقت في مكان العمل
جدول رقم (27): يوضح العلاقة بين دلالة الوقت لدى العامل وكيفية تمضية الوقت في

مكان العمل

المجموع	إجابة أخرى	أمضيها في تسوية ضالقضايا الإدارية	امضيها في الزملاء	أمضيها في العمل	تمضية الوقت في مكان العمل دلالة الوقت
19 %23.5	0 %0.0	4 %4.9	3 %3.7	12 %14.8	مجال المحدد يجب احترامه
59 %72.8	3 %3.7	12 %14.8	1 %1.2	43 %53.1	شئ مني يجب حسن استغلاله
3 %3.7	0 %0.0	0 %0.0	0 %0.0	3 %3.7	مجال للقيام بالوجبات
*81 %100.0	3 %3.7	16 %19.8	4 %4.9	58 %71.6	المجموع

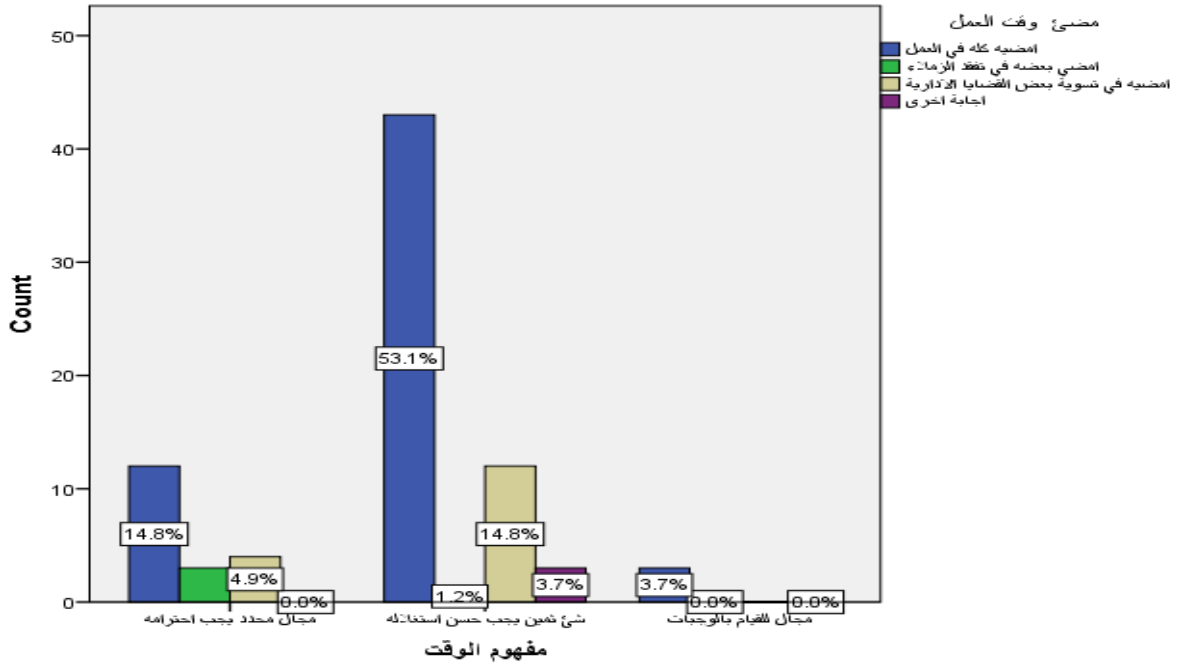
من خلال الجدول رقم (27) والرسم البياني (27) نلاحظ ان 59 عامل إي بنسبة 72.8% يرون بان مفهوم الوقت شيء ثمين يجب حسن استغلاله، من بينهم 43 عامل أجابوا بأنهم يمضون وقتهم كله في العمل ونسبتهم تقدر ب 53.1%، بينما نجد 12 عامل بنسبة 14.8% يرون بأنهم يمضون وقتهم في تسوية بعض القضايا الإدارية. وتليها مجموعة العمال الذين يرون بان مفهوم الوقت بالنسبة لهم مجال محدد يجب احترامه وعدددهم 19 إي بنسبة 23.5% من بينهم 12 عامل بنسبة 14.8% من الذين يمضون وقتهم كله في العمل.

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

من كل هذا نستنتج أن الوقت بالنسبة للعامل في مؤسسة سونلغاز اكتسبه طابع الجدية والانضباط والالتزام به من خلال اعتباره شيء ثمين يجب حسن استغلاله وهذا ما يبرز قوة الثقافة التنظيمية السائدة في هذه المؤسسة التي كانت تسعى منذ زمن بعيد ترسيخها في أذهان عمالها وهذا ما يبرز جليا من خلال أجابه معظم العمال بأنهم يمضون وقتهم كل في العمل هذا ما يدل على أن العامل قد اكتسب قيمة الوقت وأهميته التي كانت غائبة في أذهان بعض العمال إلا لم نقل جلهم وهذا شيء مستحسن في سلوك العامل داخل المؤسسة يعطي للعمل الجدية والانضباط في الوقت، بالإضافة إلى أنه مجال محدد يجب احترامه من قبل العمال الذين يهتمون بالوقت وتسوية القضايا الإدارية.

من كل هذا نخلص إلى العامل أصبح لديه اهتمام بالوقت من أجل تأدية الأعمال بجدية وفي الوقت المطلوب وهذا ما يبرز تأثير ثقافة المؤسسة على سلوك العمال في استغلال الوقت واعتباره شيء مستحسن يجب المحافظة عليه واستغلاله في العمل لا غير.

الرسم البياني رقم (27): يوضح العلاقة بين دلالة الوقت لدى العامل وكيفية تضيئة الوقت في مكان العمل.



3-3: عرض وتحليل الفرضية الثالثة المتعلقة بقيمة المسؤولية

نحاول في هذا التعرف على نظرة العامل للمسؤولية في كل من ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة وأيهما أكثر تأثيرا في ذلك.

أولا: مفهوم المسؤولية لدى العامل الجزائري

الجدول رقم (28): يوضح مفهوم المسؤولية لدى العامل الجزائري

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
أمانة	66	74.2
التزام	19	21.3
المجموع	85*	95.5

من خلال الجدول رقم (28) والرسم البياني رقم (28) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بان مفهوم المسؤولية بالنسبة لهم أمانة وتقدر ب 74.2% تليها نسبة الذين أجابوا بان مفهوم المسؤولية بالنسبة لهم التزام وتقدر ب 21.3%.

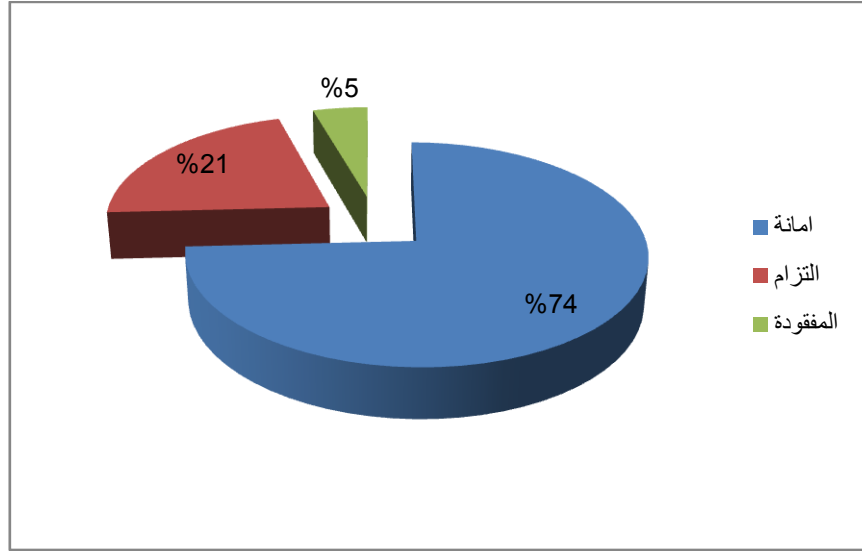
من كل هذا يتبين لنا أن العمال في مجتمع الدراسة يعتبرون المسؤولية أمانة وهذا يرجع إلى أن المسؤولية بالنسبة للعامل أمانة ويجب عليها أن يهتم بها من أجل إعطائها الطابع الذي تستحقه، أما الذين يعتبرون المسؤولية التزام يجب أن يتحمله فهذا يرجع إلى طبيعة الشخص والمنصب الذي هو فيه لأن المسؤولية التزام ويجب على الشخص أن يثق بها مهما كانت الظروف .

من كل هذا نستنتج أن العمال في المؤسسة يعتبرون المسؤولية أمانة يجب على الفرد تأديتها والمحافظة عليها هذا ما يغلب القيم الثقافية للمجتمع باعتبار أن المسؤولية أمانة

*نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

والأمانة تربي عليها العامل من خلال القيم الدينية للأسرة وبالتالي يحافظ عليها بينما تأتي القيم الثقافية للمؤسسة في المرتبة الثانية من طرف العمال.

الرسم البياني رقم (28) يوضح مفهوم المسؤولية لدى العامل الجزائري



ثانيا: مدى حب العامل الجزائري تحمل المسؤولية

الجدول رقم (29): يوضح مدى حب العامل الجزائري تحمل المسؤولية

النسبة المئوية%	التكرار	
44.9	40	نعم
49.4	44	لا
94.4	84 [*]	المجموع

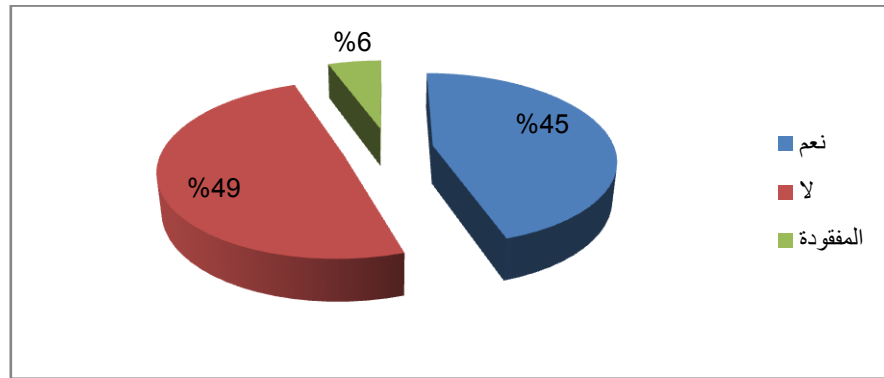
من خلال الجدول رقم (29) والرسم البياني رقم (29) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بأنهم لا يحبون تحمل المسؤولية وتقدر ب **49.4%** تليها نسبة الذين أجابوا بأنهم يحبون تحمل المسؤولية وتقدر ب **44.9%**.

من كل هذا نستنتج أن العمال لا يحبون تحمل المسؤولية فهذا يرجع إلى أن المسؤولية بالنسبة لهم من الأمور الصعبة التي لا يحب أن يتحملها العمال لأنها أمانة بالنسبة له لان الأمانة صعبة التحمل ولهذا نجد العمال لا يحبون تحمل المؤسسة وهذا ما يبرز من خلال إجابة المبحوثين بأنهم يقولون بأنها أمانة وتكليف تؤهل لها لا تطلبها ومنهم من يقول بأنها تكليف أكثر منها سلطة لذا يجب أن يكون الشخص المسؤول يتمتع بالقدرة الكافية لاستغلال هذا المنصب على أحسن مايرام، أما الذين أجابوا بأنهم يحبون تحمل المسؤولية فهذا يرجع إلى طبيعة الشخص الطموح والذكي والمحب للعمل من اجل إثبات شخصيته في العمل وهذا ما يبرز من خلال إجابة بعض المبحوثين بأنها عبارة عن تحقيق الذات وإبراز القدرات، إضافة إلى العمل المتقن الاعتماد على النفس تحقيق طموحات شخصية.

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

من كل هذا نستخلص أن العامل الجزائري لا يحب تحمل المسؤولية لأنه يعتبرها تقيد لا حرية لان العامل الجزائري لا يحب التقيد بالأمر ويحب الحرية ولهذا نجده يتهرب بشكل كبير من تحمل المسؤولية هذا ما يبرز تغلب ثقافة المجتمع على سلوك العامل الذي لا يحب تحمل المسؤولية.

الرسم البياني رقم (29): يوضح مدى حب العامل الجزائري تحمل المسؤولية



ثالثاً: مدى تصرف المسؤولين وفقاً لمعطيات المسؤولية

الجدول رقم (30) :يوضح مدى تصرف المسؤولين وفقاً لمعطيات المسؤولية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	54	60.7
لا	26	29.2
المجموع	80*	89.9

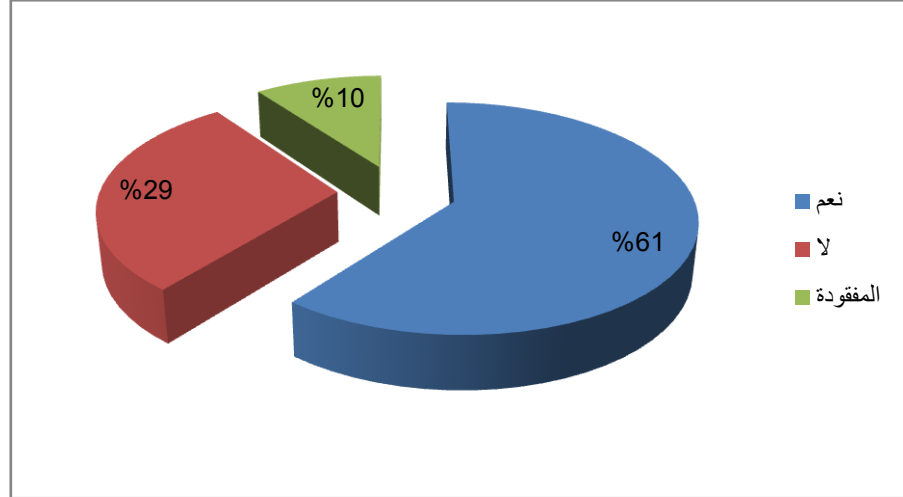
من خلال الجدول رقم(30) والرسم البياني رقم (30) يتبين لنا أن اكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بان المسؤولين يتصرفون بطريقة توضح بأنهم في موقع المسؤولية وتقدر ب60.7%تليها نسبة الذين أجابوا بان المسؤولين لا يتصرفون بأنهم يتصرفون بأنهم في موقع المسؤولية وتقدر ب29.2% .

من كل هذا نستنتج أنالمسؤولون يتصرفون بطريقة توضح بأنهم في موقع المسؤولية وهذا يرجع إلىأنالأشخاص الذين يكونون في موقع المسؤولية هم أهل لها وبالتالي يتصرفون حسب القوانين المعمول بها في المؤسسة من اجل السير الحسن للمؤسسة وهذا ما يبرز من خلال إجابة بعض المبحوثين بان الصرامة في العمل تضمن تقدم المشاريع والانجازات وحتى تجري الأمور كما يرام ،أما الذين أجابوا بان المسؤولين لا يتصرفون بطريقة توضح بأنه في موقع المسؤولية فهذا يرجع إلى طبيعة الشخص الذي في موقع المسؤولية ليس أهل لها أو يتصرف بطريقة لتلبية أغراضه الشخص أو استعمالها من اجل السيطرة على الآخرين وهذا ما أكدته إجابة بعض المبحوثين من خلال أنهم يقومون في

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

التحكم في الأشخاص بقوة، لان البعض فيهم ليس أهل لها، اغلبهم لا يحسن التصرف ويسعون لتحقيق مصالحهم على حساب الآخرين.

من كل هذا نستخلص أن المسؤولين يتصرفون في موقع بأنهم أهل لتحمل المسؤولية هذا ما يبرز التأثير الكبير لثقافة المؤسسة التي تضع الشخص المناسب في المكان المناسب. الرسم البياني رقم (30): يوضح مدى تصرف المسؤولين وفقا لمعطيات المسؤولية



رابعاً: مدى إتاحة الفرصة للعمال لتحمل المسؤولية

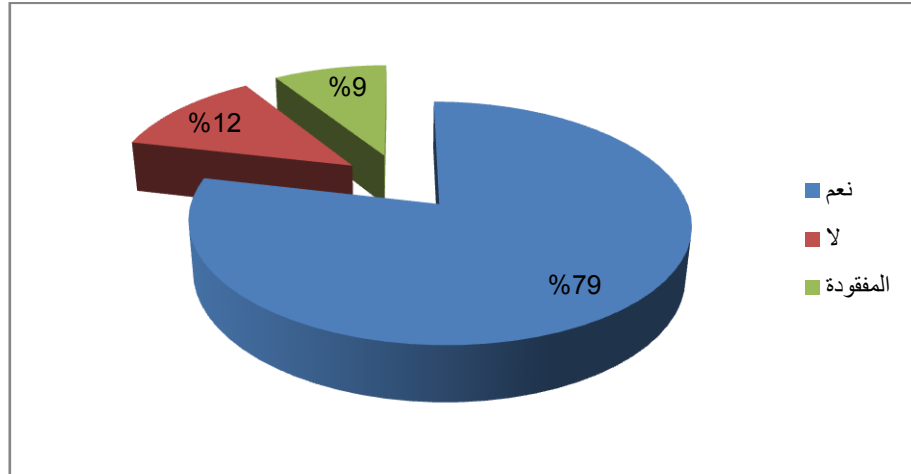
الجدول رقم (31): يوضح مدى إتاحة الفرصة للعمال لتحمل المسؤولية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	70	78.7
لا	11	12.4
المجموع	81*	91.0

من خلال الجدول رقم (31) والرسم البياني رقم (31) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بان الرئيس يتيح فرص للعمال لتحمل المسؤولية وتقدر ب 78.7% تليها نسبة الذين أجابوا بان الرئيس لا يتيح لهم فرصة لتحمل المسؤولية وتقدر ب 12.4%. من خلال هذا يت بن لنا أن الرئيس يعطى للعامل فرص لتحمل المسؤولية ، فهذا يرجع إلى أن الرئيس يثق في عماله بأنهم أهل لتحمل المسؤولية وبالتالي يجعلهم يتحملون المسؤولية خاصة في العطل وهذا ما يبرز مشاركة العمال في بعض القرارات التي تخص المؤسسة من أجل التطور والرقى بها نحو الأمام ، أما الذين أجابوا بان الرئيس لا يتيح لهم الفرصة لتحمل المؤسسة فيرجع إلى طبيعة العمل الحساس في تلك المصلحة أو يرجع إلى عدم ثقة الرئيس في العمال في تلك المصلحة ولذا يفضل القيام بالعمل بمفرده دون الآخرين

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

الرسم البياني رقم (31) مدى إتاحة الفرصة للعمال لتحمل المسؤولية



خامسا: مدى محافظة العمال على ممتلكات المؤسسة

الجدول رقم (32): يوضح مدى محافظة العمال على ممتلكات المؤسسة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	81	91.0
لا	2	2.2
المجموع	83*	93.3

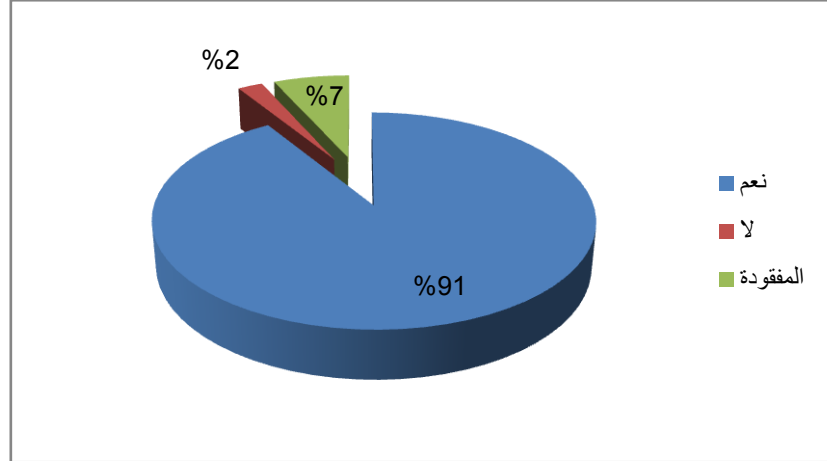
نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) والرسم البياني رقم (32) أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بان هم يحافظون على ممتلكات المؤسسة كما يحافظون على ممتلكاتهم الشخصية وتقدر بـ 91.0% تليها نسبة الذين أجابوا بأنهم لا يحافظون على ممتلكات المؤسسة كما يحافظون على ممتلكاتهم الشخصية وتقدر بـ 2.2%.

من خلال هذا يتبين لنا بان العمال في المؤسسة يحافظون على ممتلكات المؤسسة كما يحافظون على ممتلكاتهم الشخصية فهذا يرجع إلى تربية وتنشئة العامل الذي تربي عليها وهي المحافظة على الممتلكات واستغلالها في الأمور التي يجب أن تستغل بها بالشكل الصحيح وهذه الذهنية أتى بها الفرد إلى المؤسسة من خلال المحافظة على ممتلكات المؤسسة وهذا ما أثبتته الكثير من العمال أنهم يحافظون عليها أكثر من محافظتهم على ممتلكاتهم الشخصية لأنها وسيلة عمل وملك للجميع ، ومصدر رزق وهذا ما يشر إلى ولاء هؤلاء العاملين لمؤسستهم ، أما الذين أجابوا بعدم الحفاظ فيرجع إلى شخصية الفرد المهمل للممتلكات المؤسسة.

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

من كل هذا نستنتج أن العامل الجزائري يحافظ على ممتلكات المؤسسة ليس من قوانين المؤسسة وإنما من التنشئة والتربية التي تربي عليها من طرف الأسرة وهي المحافظة على الممتلكات مهما كان نوعها وهذا ما يبرز التأثير الكبير لثقافة المجتمع على سلوك وتصرف العامل الجزائري داخل المؤسسة.

الرسم البياني رقم (32): يوضح مدى محافظة العمال على ممتلكات المؤسسة



سادسا: المفاضلة بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العامل

الجدول رقم (33): يوضح المفاضلة بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العامل

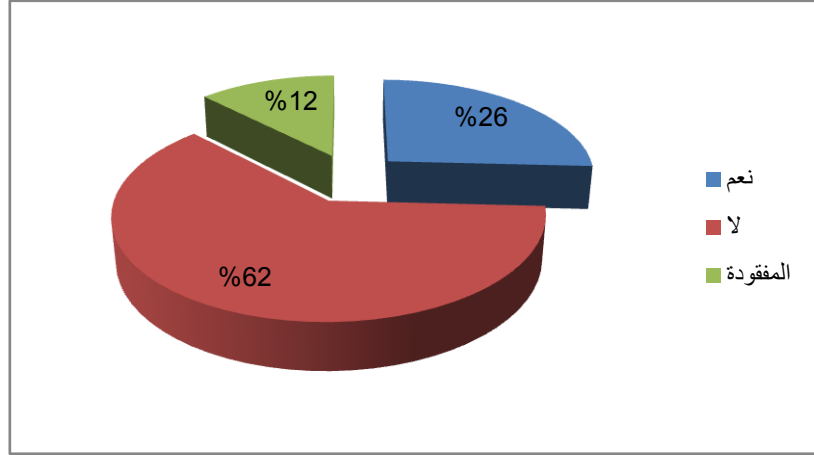
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	23	25.8
لا	55	61.8
المجموع	78*	87.6

من خلال الجدول رقم (33) والرسم البياني رقم (33) يبين لنا اكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بأنهم لا يفضلون مصلحتهم الشخصية على حساب مصلحة المؤسسة وتقدر ب61.8% تليها نسبة 25.8% الذين أجابوا بأنهم يفضلون مصلحتهم الشخصية على حساب مصلحة المؤسسة.

من كل هذا نستنتج أن العمال يفضلون مصلحة المؤسسة على حساب مصلحتهم الشخصية وهذا يرجع إلى أن المؤسسة مصدر رزق الأفراد و مجال لإبراز مهارات الأفراد و مجال لإبداع وبالتالي الفرد يقدم مصلحته المؤسسة على حساب مصلحته ، أما الذين يفضلون مصلحتهم الشخصية على حساب مصلحة المؤسسة فهذا طبيعي في الفرد يقدم مصلحته ثم مصلحة الآخرين وهذا ما أثبتته احد المبحوثين بان العمل مربوط بالمصلحة الشخصية والمصلحة الشخصية مربوطة بالعمل. ومن كل هذا نخلص بان الفرد يفضل مصلحة المؤسسة على مصلحته الشخصية.

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

الرسم البياني رقم (33): يوضح المفاضلة بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العامل



ثامنا: تغير السلوك لدى العامل الجزائري في العمل

الجدول رقم(34): يوضح تغيير سلوك العامل في ميدان العمل

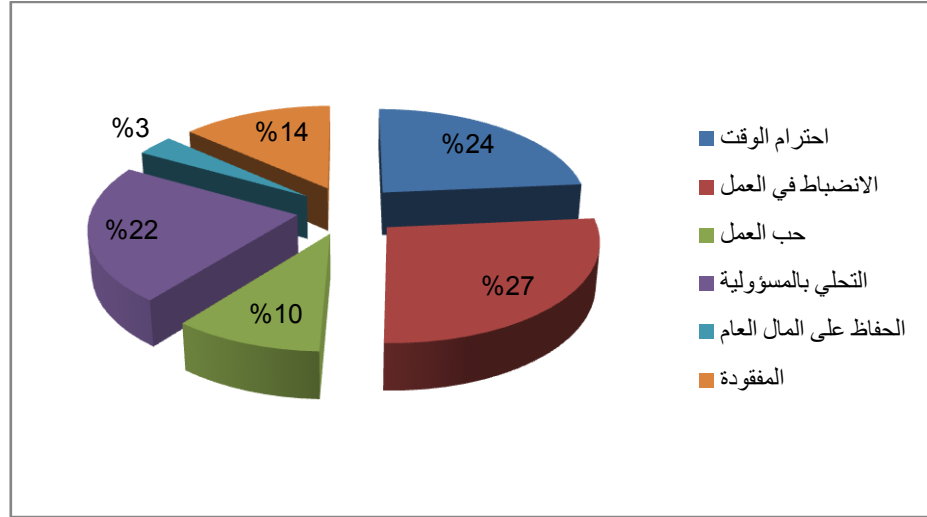
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية%
احترام الوقت	21	23.6
الانضباط في العمل	24	27.0
حب العمل	9	10.1
التحلي بروح المسؤولية	20	22.5
الحفاظ على المال العام	3	3.4
المجموع	77*	86.5

من خلال الجدول رقم(34) والرسم البياني رقم (34) يتبين لنا اكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بان عملهم في المؤسسة غير من سلوكهم في الانضباط في العمل وتقدر ب27.0%تليها نسبة الذين أجابوا بان عملهم في المؤسسة غير من سلوكهم في احترام الوقت وتقدر ب 23.6%تليها أيضا نسبة 22.5% من الذين أجابوا بان عملهم في المؤسسة غير من سلوكهم في التحلي بروح المسؤولية، إضافة إلى نسبة 10.1% من الذين أجابوا بان عملهم بان عملهم غير من سلوكهم في حب العمل، وأخيرا نسبة 3.4% من الذين أجابوا بان عملهم في المؤسسة غير من سلوكهم في الحفاظ على المال العام. من كل هذا نستنتج أن العمل في المؤسسة غير من سلوك العمال في الانضباط في العمل وهذا يرجع إلى أن إبراز ومكانة الثقافة السائدة في المؤسسة التي تجبر على العمال الالتزام والانضباط واحترام الوقت والتحلي بروح المسؤولية والحفاظ على المال العام وهذا يعتبر

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم إجابة بعض الباحثين

أمر ايجابي تسعى بل تفرض مؤسسة سونلغاز العمال التقيد به والسير وفق هذا الأسلوب المعمول به داخل المؤسسة بالنسبة للعمال وبطبيعة الحال يتغير سلوك العامل وفق ضوابط وقوانين تدير عليه المؤسسة لتحقيق الجودة والتطور والتقدم.

الرسم البياني رقم (34): يوضح تغيير سلوك العامل في ميدان العمل



تاسعا: العلاقة بين مفهوم المسؤولية و تصرف المسؤولين وفقا لمعطيات المسؤولية
الجدول رقم(35): العلاقة بين مفهوم المسؤولية و تصرف المسؤولين وفقا لمعطيات
المسؤولية

تصرف المسؤولون	نعم	لا	المجموع
أمانة	42 53.2%	19 24.1%	61 77.2%
التزام	11 13.9%	7 8.9%	18 22.8%
المجموع	53 67.1%	26 32.9%	79* 100.0%

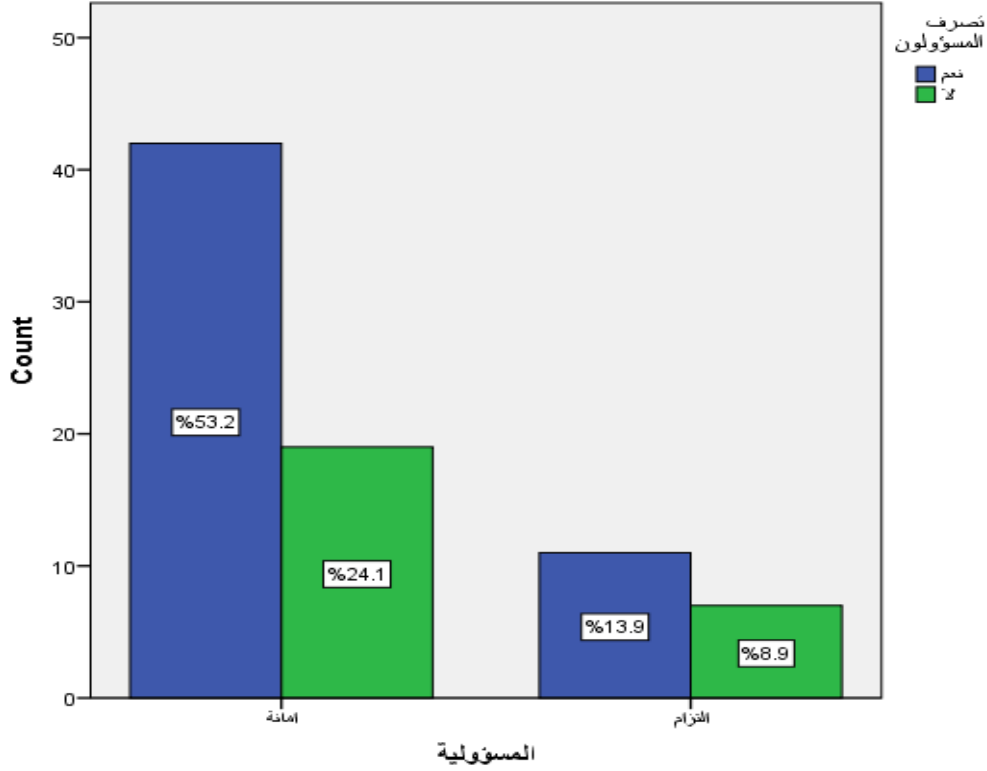
من خلال الجدول رقم (35) والرسم البياني رقم(35) نلاحظ ان 53 عامل إي بنسبة 67.1% يرون بان المسؤولين يتصرفون وفقا لمعطيات المسؤولية، من بينهم 42 عامل أجابوا بأنهم مفهوم المسؤولية أمانة ونسبتهم تقدر ب 53.2%، بينما نجد 11 عامل بنسبة 13.9% يرون بأن مفهوم المسؤولية التزام . وتليها مجموعة العمال الذين يرون بان المسؤولين لا يتصرفون وفقا لمعطيات المسؤولية و عددهم 26 إي بنسبة 32.9% من بينهم 19 عامل بنسبة 24.1% يرون بان مفهوم المسؤولية أمانة . بينما نجد 7 عمال بنسبة 8.9% يرون بان مفهوم المسؤولية التزام.

من كل هذا نستنتج أن المسؤولية بالنسبة للعامل أمانة ويجب عليها أن يهتم بها ويقدرها من اجل إعطائها الطابع الذي تستحقه من اجل القيام بالأعمال بالشكل الصحيح داخل المؤسسة هذا ما بين أن العمال أجابوا بان المسؤولين يتصرفون وفقا لمعطيات المسؤولية لأنهم يعتبرون أن المسؤولية أمانة يجب تأديتها على الوجه المطلوب والتزام يجب التحلي به

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

وفقا لمعطيات العمل المطلوبة ، أما الذين أجابوا بان المسؤولين لا يتصرفون وفقا لمعطيات المسؤولية ويعتبرونها أمانة والتزام فهذا راجع إلى شخصي المسؤول الذي يعتبر المسؤولية أمانة والتزام ولا يتصرف وفق هذا المعطى لان ه في بعض الأحيان المسؤولون يتصرف وفقا لما يقتضيه العمل أو وفقا لمصالحهم الشخصية وبهذا العمال لا يرضى بها التصرف وبالتالي لا يقوم بالعمل على الوجه المطلوب، من كل هذا نستخلص تأثير القيم الثقافية التي اكتسبها الفرد داخل المجتمع على سلوكه من خلال اعتبار المسؤولية أمانة يجب القيام بها لان الدين الحنيف يوصى بالمسؤولية واعتبارها أمانة والتزام في أعناق المسؤولين ولهذا يتصرفون وفقها وليس وفق ما تقتضيه قوانين المؤسسة.

الرسم البياني رقم (35): يوضح العلاقة بين مفهوم المسؤولية و تصرف المسؤولين وفقاً لمعطيات المسؤولية



عاشرا: العلاقة بين حب تحمل المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقا لمعطياتها
الجدول رقم(36):يوضح العلاقة بين حب تحمل المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقا
لمعطياتها

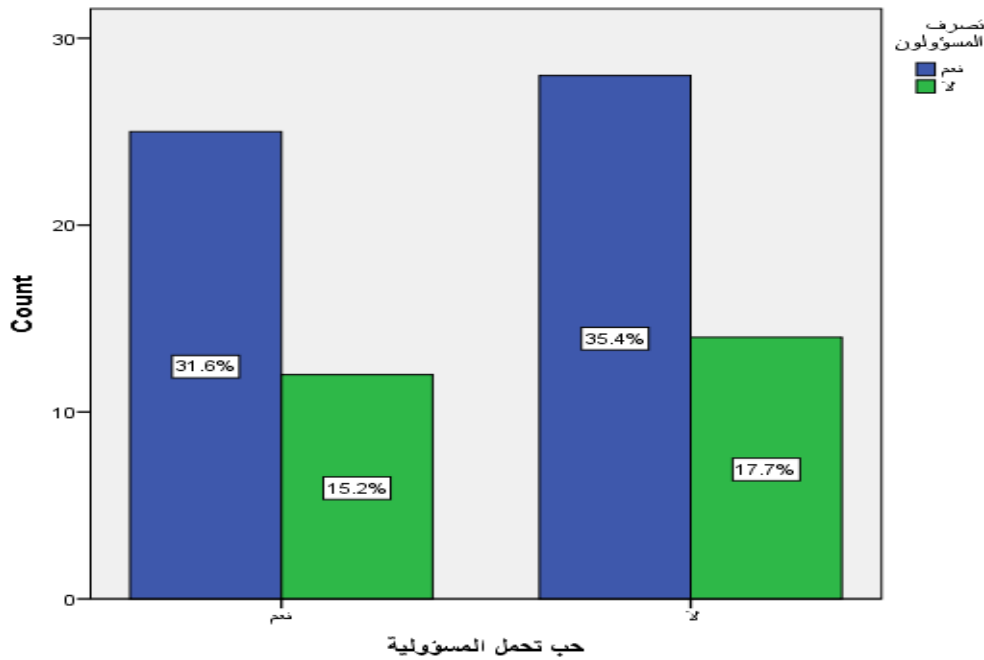
تصرف المسؤولين حب تحمل المسؤولية	نعم	لا	المجموع
نعم	25 31.6%	12 15.2%	37 46.8%
لا	28 35.4%	14 17.7%	42 53.2%
المجموع	53 67.1%	26 32.9%	*79 100.0%

من خلال الجدول رقم (36) والرسم البياني رقم(36) نلاحظ ان 53 عامل إي بنسبة
67.1% يرون بان المسؤولين يتصرفون وفقا لمعطيات المسؤولية، من بينهم 28 عامل
أجابوا بأنها لا يحبون تحمل المسؤولية ونسبتهم تقدر ب 35.4%، بينما نجد 25 عامل
بنسبة 31.6% انهم يحبون تحمل المسؤولية . وتليها مجموعة العمال الذين يرون بان
المسؤولين لا يتصرفون وفقا لمعطيات المسؤولية وعدددهم 26 إي بنسبة 32.9% من
بينهم 14 عامل بنسبة
17.7% لا يحبون تحمل المسؤولية . بينما نجد 12 عامل بنسبة 15.2% يحبون تحمل
المسؤولية.

* نقص مجتمع الدراسة نظرا لعدم اجابة بعض المبحوثين

من كل هذا نستنتج أن المسؤولين يتصرفون وفقا لمعطيات المسؤولية ولا يحبون تحمل المسؤولية فهذا راجع أن المسؤولين يصرفون وفقها لمعطياتها باعتبارها أمانة فهذا يرجع المبادئ التي تربي عليها وبالتالي لا يحبها وهذا ما نفرض عليه طبيعة العمل تحمل المسؤولية، أما الذين يحبون تحمل المسؤولية وينصرفون وفقها فهذا راجع إلى تصرف المسؤولية وفقا لرغباتهم الشخصية ، أما الذين يرون بان المسؤولين لا يتصرفون وفقا لمعطيات المسؤولية ولا يحبون تحمل المسؤولية فهذا يدل على المسؤول لا يحب الالتزام بالأمر ويحب الحرية ويعتبر المسؤولية تقيد وبالتالي لا يتصرف وفقها ولا يحبها وأما يتصرف حسب ما يمليه عليه ضميره

من كل هذا نستنتج أن العامل الجزائري يتصرف وفقا لمعطيات المسؤولية ولا يحب تحملها فهذا راجع إلى طبيعة العمل والمنصب الذي هو فيه يقتضى عليه الالتزام بكل الأمور المتعلقة هذا ما يبرز تأثير ثقافة المؤسسة على سلوك وتصرف الفرد اتجاه العمل. الرسم البياني رقم (36): يوضح العلاقة بين حب تحمل المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقا لمعطياتها



الجدول رقم (37) معامل الارتباط لبريسون

Correlations													
احتمال عمل	دلالة إتقان لعمل	تفضيلا لباس	مكان الإقامة	احترام الو قت	تحدث العامل مع الزملاء	دلالة الوقت	مضنو قتنا لعمل	مفهوم المسؤولية	تصرف المسؤو لون	احتمال سؤولية			
1											Pearson Correlation	مفهوم العمل	
													Sig. (2-tailed)
89	87	82	88	88	88	88	88	80	80	84			N
-											Pearson Correlation	دلالة إتقان مل	
													Sig. (2-tailed)
87	87	81	86	87	87	87	80	84	79	83			N
											Pearson Correlation	تفضيلا س	
													Sig. (2-tailed)
82	81	82	81	82	82	82	78	81	76	80			N
-											Pearson Correlation	مكان الإقامة	
													Sig. (2-tailed)
88	86	81	88	87	87	87	80	84	79	83			N
											Pearson Correlation	احترام الو ت	
													Sig. (2-tailed)
88	87	82	87	88	88	88	81	85	80	84			N
											Pearson Correlation	تحدث العامل مع الزملاء	
													Sig. (2-tailed)
88	87	82	87	88	88	88	81	85	80	84			N
											Pearson Correlation	دلالة الوقت	
													Sig. (2-tailed)
88	87	82	87	88	88	88	81	85	80	84			N
											Pearson Correlation	مضنو ل	
													Sig. (2-tailed)
88	87	82	87	88	88	88	81	85	80	84			N

.605	.844	.553		.606	.699	.699	.607	.955	.871	.319	Sig. (2-tailed)	
80	75	80	81	81	81	81	80	78	80	81	N	
.053	.069	1	.067	.094	.027	.278*	.135	-.075-	.260*	-.037-	Pearson Correlation	المسؤولية
.632	.545		.553	.391	.803	.010	.220	.508	.017	.735	Sig. (2-tailed)	
83	79	85	80	85	85	85	84	81	84	85	N	
.010	1	.069	.023	.137	-.220-	.035	.032	.011	.043	-.046-	Pearson Correlation	تصرف المسؤ ولون
.933		.545	.844	.226	.050	.758	.780	.923	.705	.687	Sig. (2-tailed)	
79	80	79	75	80	80	80	79	76	79	80	N	
1	.010	.053	.059	.242*	.080	-.070-	.120	-.164-	-.266-	.059	Pearson Correlation	حتملام سؤولية
	.933	.632	.605	.026	.467	.527	.279	.147	.015	.596	Sig. (2-tailed)	
84	79	83	80	84	84	84	83	80	83	84	N	

حسب معامل بيرسون للقيم فإن قيمة **sig.(2tailed)** والمعبر عنها بقيمة أكبر من مستوى

الدلالة ($5=0.05\%$) تقول بوجود علاقة بين المتغيرين.

فمثلا نقرأ من الجدول رقم (37) قيمة **sig.(2tailed) = 0.485** بوجود علاقة ارتباط

بين مفهوم العمل وإتقان العمل

كذلك نقرأ من الجدول (37) قيمة **sig.(2tailed) = 0.225** بوجود علاقة ارتباط بين مكان

الإقامة وتفضيل اللباس

كذلك نقرأ من الجدول (37) قيمة **sig.(2tailed) = 0.200** بوجود علاقة ارتباط بين احترام

الوقت والعمل والتحدث

كما نقرأ من الجدول (37) قيمة **sig.(2tailed) = 0.606** بوجود علاقة ارتباط بين دلالة

الوقت وتمضية الوقت

كذلك نقرأ من الجدول (37) قيمة **sig.(2tailed) = 0.319** بوجود علاقة ارتباط بين مفهوم

العمل ومضى وقت العمل بالنسبة للعامل.

كما نقرأ من الجدول (37) قيمة $0.545 = \text{sig. (2tailed)}$ بوجود علاقة ارتباط بين مفهوم المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقاً لمعطيات المسؤولية.

كذلك نقرأ من الجدول (37) قيمة $0.933 = \text{sig. (2tailed)}$ بوجود علاقة ارتباط بين مفهوم المسؤولية وتصرف المسؤولين وفقاً لمعطيات المسؤولية.

كما نقرأ من الجدول (37) قيمة $0.632 = \text{sig. (2tailed)}$ بوجود علاقة ارتباط بين مفهوم المسؤولية وحب تحمل المسؤولية.

4. استنتاج الفرضيات

4-1 الاستنتاج الجزئي الأول الخاص بقيمة العمل:

اعتمادا على كل ماسبق ذكره وتوضيحه من خلال الجداول والنتائج المتوصل إليها يتبين لنا أن مفهوم العامل بالنسبة للعامل مرتبط بالتصور الغالب في ثقافة المجتمع التي اكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية في المجتمع التي تعتبر العمل مصدر للحصول على العيش والدليل على ذلك هو أن العامل مازال يعتبر العمل في المؤسسة هو وسيلة للحصول على راتب، أما بالنسبة لتحقيق الذات وتحقيق مكانة اجتماعية أصبح من الأمور التي لا يهتم بها العامل حتى وإن اهتم ولكنها بصفة قليلة، أما بالنسبة لإتقان العمل بالنسبة للعامل الجزائري مازال متمسك بالذهنية المجتمعية وهي عدم إتقان العمل حتى وإن كان فهذا إرضاء الله سبحانه وتعالى وكسب المال الحلال وليس من أجل المؤسسة وتطور العمل فيها، أضف ذلك تمسك العامل الجزائري بالقيم الثقافية للمجتمع وهي الوقوف للشخص والتحدث معه على حساب العمل من باب التقدير والاحترام المؤسسات، كما لا نسي وجود تأثير ثقافة المؤسسة على سلوك الفرد خاصة من جانب الانضباط في العمل والجدية فيه والاعتراف بالأخطاء وتصحيحها وعموما ما نستخلصه من كل هذا هو أن العامل الجزائري يغلب ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة بشكل كبير خاصة بالنسبة لقيمة العمل.

4-2 الاستنتاج الجزئي الثاني المتعلقة بقيمة الوقت

اعتمادا على كل ما سلف ذكره وتوضيحه من خلال الجداول والنتائج المتوصل إليها يتبين أن قيمة الوقت بالنسبة للعامل الجزائري مازالت لم تعطى المفهوم الصحيح والموقع الصحيح في ذهنية العامل الذي مازال يقوم بتضييع الوقت في أمور خارج ميدان العمل

رغم أن الإسلام حريص كل الحرص على أهمية الوقت وإعطاء مكانة متميزة في نفسية الفرد لكن ما يزال الوقت لم يفهم بالمعنى الصحيح لأن العامل الجزائري كان يستخدم أوقات فضاضة مثلا صباحا أو مساء كما أنهم يعتمدون على أوقات الصلاة لتحديد مواعدهم وهذا ما أثبتته دراسة أجراها بوفلجة غياث في مركب سوناطراك -أرزيو الجزائر حول التحولات الاجتماعية وثقافة المؤسسة وهذا ما بين بان العامل الجزائري أن العامل الجزائري وجد صعوبة في ضبط الوقت والمحافظة عليه واستغلاله أحسن استغلال، كما نشير إلى أهم نقطة توصلت لها في ميدان الدراسة أو المؤسسة بروز نوع من الاهتمام بالوقت من قبل العمال فيها وهذا ما يبرز تأثير ثقافة المؤسسة السائدة في المؤسسة التي تعمل على ترسيخ مبدأ احترام الوقت واستغلاله واعتباره شيء ثمين يجب المحافظة عليه

من كل هذا نجد أن العامل الجزائري يغلب بشكل كبير القيم السائدة في المجتمع على القيم السائدة في المؤسسة.

4-3 الاستنتاج الجزئي الثالث المتعلق بالمسؤولية

من كل هذا نخلص إلى أن العامل في مؤسسة سونلغاز يعتبر المسؤولية أمانة ويتهرب منها في حين نجد بعض منهم يحبها من أجل إبراز شخصيته وإثبات الذات وليس الحفاظ على المؤسسة ، كما نجد أن المسؤولون يتصرفون بطريقة توضح بأنهم في موقع المسؤولية من خلال تطبيق القوانين وإبراز قوة الثقافة التنظيمية، بالإضافة إعطاء نوع من تحمل المسؤولية بالنسبة للعمال لإبراز المهارات والخبرات الكامنة، كما لا ننسى أن العامل الجزائري في هذه المؤسسة يحافظ على ممتلكات المؤسسة ويعتبرها في مقام ملكيته الشخصية ويجب الحفاظ عليها من أجل السير الحسن للمؤسسة ، بالإضافة إلى أن العمل في هذه المؤسسة غير من سلوك الأفراد إلى الأحسن من خلال إتقان العمل واحترام

الوقت.....الخ ، هذا أن دل على شئ وإنما يدل على تأثير ثقافة المؤسسة على سلوك الفرد في مختلف سلوكياته وهذا ما تسعى كل مؤسسة لتحقيقه من أجل ضمان الاستمرار والبقاء إلى جانب ثقافة المجتمع التي تسيطر بشكل كبير على سلوك وتصرفات العمال رغم قوة ثقافة المؤسسة.

النتائج العامة

إن ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة تتقاطعان داخل المؤسسة الجزائرية وتؤثران على سلوك العامل داخل التنظيم، حيث أن ثقافة المجتمع هي الموجه الأساسي لسلوكه، فهي تلعب دوراً محورياً في مسيرته المهنية داخل ميدان العمل وعليه فإن السلوك الصادر عن العامل يعبر عن ثقافة مجتمعه بالرغم من أنه ينتج عن تأثره بهذه الثقافة بعض المظاهر السلبية مثل التجمعات الخارجة عن إطار الأمور المتعلقة بالعمل داخل مكاتب المؤسسة. وبالتالي فإن لثقافة المجتمع تأثير على سلوك العامل سواء بالإيجاب أو السلب.

كما تقود الثقافة التنظيمية سلوكيات العمال فتحدد بوضوح ما ينبغي فعله في كل ظرف وفي كل حال، بهدف تحقيق استقرار السلوك المتوقع من العاملين، وبذلك فهي تمثل أداة للرقابة الاجتماعية، حيث يلتزم الأفراد بإتباع قواعد وقوانين معينة داخل المؤسسة من أجل السير الجيد للمؤسسة. ومن كل هذا نصل إلى نتائج الدراسة والمتمثلة في:

1. يغلب العامل الجزائري في مؤسسة سونلغاز ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة خاصة فيما يتعلق بقيمة العمل بشكل كبير باعتبار أن العمل بالنسبة للعامل الجزائري وسيلة للحصول على راتب كل شهر وليس من أجل التنمية والتطوير والتقدم.

2. يغلب العامل الجزائري في مؤسسة سونلغاز ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة خاصة فيما يتعلق بقيمة الوقت بشكل كبير وذلك من خلال أن العامل الجزائري مازال متمسك بالذهنية الريفية داخل المؤسسة والمتعلقة بعدم الانضباط في الوقت واحترامه رغم التطور والتغير الحاصل.

3. يغلب العامل الجزائري في مؤسسة سونلغاز ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة خاصة فيما يتعلق بقيمة تحمل المسؤولية بشكل كبير، هذا ما يبين أن العامل الجزائري

ما زال يخشى تحمل المسؤولية واعتبارها حمل ثقيل يقيد من حريته داخل المؤسسة وبالتالي لا يحب المسؤولية

ومن كل هذا نصل إلى ان العامل الجزائري يغلب ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة في تصرفاته داخل المؤسسة المتواجد فيها.

خاتمة

خاتمة:

يعتبر العامل جوهر أية منظمة أو مؤسسة بما يحمله من قيم ثقافية، والعامل بمؤسسة سونلغاز بأدوار كغيره من عمال المؤسسة الجزائرية ثقافته مكونة من نوعين من الثقافة هما ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة وكلاهما يؤثران على سلوكه.

ويرجع تأثير ثقافة المجتمع على سلوك العامل إلى تركيبة فكرية مستوحاة من

خلفية اجتماعية أو ماضي تاريخي ليس لدى العامل في هذه المؤسسة بل في كل المؤسسات الجزائرية. كما أن العامل بمؤسسة سونلغاز تلازمه عادات ومعايير ومعتقدات وتقاليد كثيرة تتدخل في نمط حياته اليومية هي محصلة التنشئة الاجتماعية التي عاشها ونقلها معه إلى بيئة التنظيم وتؤثر على سلوكه بشكل مباشر.

كما أن الدراسة الميدانية كشفت لنا عن تأثير الثقافة التنظيمية لهذه المؤسسة على سلوك العامل عن طريق القواعد والقوانين التي تحدد سير العمل، وأن القيم التنظيمية في المؤسسة تفرض أداب وأخلاق العمل. كما أن التطور الذي مس جوانب عدة في ثقافة المؤسسة كرس سلوكيات إيجابية وأخرى سلبية لدى العاملين بها نذكر من تلك الإيجابيات ما نلاحظه من عدم تغيب العمال إلا لأسباب صحية، وتبريرهم لغياباتهم، والالتزام بالقوانين ومن السلبيات ما نشاهده من قلة الانضباط في مواعيد الدخول للمؤسسة وعدم إعطاء الوقت الكافي للعمل والتحدث مع الزملاء أثناء العمل واعتبار العمل مصدر للحصول على راتب وليس العمل من التطوير... الخ

وبخصوص هذا الجانب فإن ثقافة المؤسسة المحيطة بالعمل تحتاج إلى تدعيم، رغم وجودها في أذهان العمال كتصورات مجردة لأنهم لم يستوعبوا المعنى الحقيقي والجوهرى لها وبدورها في الحياة العامة وهذا ما يبرر ترسخ ثقافة المجتمع في أذهان العمال والتخلي عن العادات والتقاليد التي نشئ عليها العامل يعتبر من الصعوبة التخلي عنها في مكان العمل هذا ما أشار له بوفلجة غياث في دراسة أجراها في وحدة النسيج في محيط شبه ريفي عنوانها الثقافة الاجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعمال.

ومن كل هذا نستخلص أن العامل الجزائري وخصوصا العمال في مؤسسة سونلغاز بأدرار يغلب بشكل كبير ثقافة المجتمع في تصرفاته وسلوكاته من عادات وتقاليد في مجال العمل واعتباره من المبادئ التي لا يمكن التخلي عنها ، كما لا ننسى وجود ثقافة المؤسسة رغم الحجم الكبير الذي تحتله ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة وتأثيرهما على سلوك العامل من الأخير يمكننا القول بأن ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة وتأثيرهما على سلوك العامل من المواضيع التي تحتاج للدراسة والتوضيح أكثر باعتبار أن تفسيرها وتوضيحها مرهون ولصيق بالتنشئة الاجتماعية والمهنية للعامل الجزائري.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

1. القرآن الكريم

القواميس والمعاجم:

2. ابن منظور، لسان العرب، بيروت، 1956..

3. جرجي شاين عطية، معجم المعتمد، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 2007.

المراجع:

4. أجرون، تر العربي ولد خليفة، المجتمع الجزائري في مخبر الايدولوجية الكولونية، دار الكتاب، الجزائر، 2004.

5. أحمد بن نعمان، نفسية الشعب الجزائري، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 1997..

6. إدجار شاين، الثقافة التنظيمية والقيادة، ترجمة محمد منير صبحي، محمد شحاتة وهبي، مركز البحوث، الرياض، 2011.

7. بوفلجة غياث، القيم الثقافية والتسيير، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1999.

8. بوفلجة غياث، بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014

9. بلقاسم سلاطنية، إسماعيل غيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة التطوير والمفهوم، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.

10. بلال خلف السكارنة، الفساد الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1 عمان، 2010.

11. بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2004

12. تركي رابح عمارة، الشيخ عبد الحميد بن باديس (رائد الإصلاح الإسلامي والتربية في الجزائر)، منشورات ANEP، ط5، 2001-1422.

13. ثابت عبد الرحمن إدريس، إدارة الأعمال نظريات ونماذج وتطبيقات، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005

14. ثروت مشهور، استراتيجيات التطوير الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن،2010،
15. دوني كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية،تر قادم المقداد، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2002.
16. دنس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية،تر منير السعاتي المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2001.
17. حلیم بركات، المجتمع العربي المعاصر ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 1984.
18. حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
19. حسين عبد الحميد رشوان، التربية والمجتمع ، المكتب العربي الحديث ،الإسكندرية، 2002
- 20.خضير كاظم وآخرون،السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة ، إثراء للنشر والتوزيع ، ط1، 2009.
21. كليفورد غيرتز،تأويل الثقافات، ترجمة محمد بدوي
22. كمال محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات فيالتنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010.
23. كامل محمد المغربي،أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان،دط. 2002
- 24.ماجد عبد المهدي مساعد، إدارة المنظمات منظور كلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1434-2013
25. ماجدة العطية، سلوك الفرد والجماعة ، دار الشروق للطباعة والنشر، عمان، 2003.

26. محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2007
27. محمد القاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط3 ، 2000
28. مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، تر عبد الصبور شاهين ،دار الفكر للطباعة والنشر، دمشق، ط 4، 1984.
29. مهدي محسن العامري،، طاهر محسن الغالبي، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، عمان، ط2، 2008.
30. موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ط1، 2006.
31. موسى خليل، الإدارة المعاصرة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 2005.
32. محمد بوغرارة ، تأملات في الثقافة والحياة ، دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2007.
33. محمد الجوهري، عليا شكري، مقدمة في دراسة الانثربولوجية، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ط 1، 2008.
34. محمد حافظ دياب، الثقافة والشخصية والمجتمع، د سدط، دار للنشر.
35. محمد احمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية ،2009.
36. محمد العيد ولد خليفة ، المسألة الثقافية وقضايا اللسان والهوية، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر 2003
37. محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط3، 2004.

38. محمد بن عبد الكريم الجزائري، **الثقافة وماسي رجالها**، شركة الشهاب، الجزائر.
39. محمد الصيرفي، **السلوك التنظيمي**، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، 2005.
- محمد شفيق، **أساليب البحث العلمي بين النظرية والتطبيق**، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطية، ط، دس
40. معتز الصايوني، **علم الاجتماع التربوي**، دار أسامة، الأردن عمان، ط1، 2006.
41. مصطفى محمود أبو بكر، **التنظيم الإداري للمنظمات المعاصرة**، دار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
42. محمد مجدي ومحمد أبو نصار وعقلة مبيضين، **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**، دار وائل، عمان، ط2، 1999.
43. مروان عبد المجيد إبراهيم، **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان. ط1، 2000
44. نبيل عبد الهادي، **مقدمة في علم الاجتماع التربوي**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
45. ناصر قاسمي، **سوسيولوجيا المنظمات دراسة نظرية وتطبيقية**، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
46. ناصر دادي عدون، **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**، دار المحمدية، الجزائر، 2003.
47. سامية السعاتي، **الثقافة والشخصية**، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط3، 1998.
48. سعد غالب ياسين، **الإدارة الإستراتيجية**، دار البروني للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999.

49. سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي والتنمية والثقافة، تر ناصر، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر.
50. عاطف وصفي، الانثربولوجية الثقافية "دراسة ميدانية للجالية اللبنانية الإسلامية بمدينة ديربورن الأمريكية"، دار النهضة العربية، بيروت.
51. عبد المعطي السيد، المجتمع والثقافة والشخصية ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
52. عبد القادر فضل ومحمد الصالح رمضان، إمام الجزائر(عبد الحميد بن باديس)، شركة دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، دط، 2010.
53. عصام عبد الوهاب بوب، مدخل م العلمي مناهج البحث، 2007.
54. عبد الغني عماد، سوسيولوجي الثقافة(المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة)، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، ط1، 2006.
55. عصام توفيق قمر ،فتحي مبروك، مدخل إلى دراسة المجتمع العربي . دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2008-1428.
56. علي محمد المكاوي، الانثروبولوجيا وقضايا الإنسان المعاصر (مدخل اجتماعي وثقافي)، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ط1.
57. علي عبد الرزاق حلبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 2003.
58. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.

59. عائشة التايب ،النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة ، منظمة المرأة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، ط1، 2001.
60. علي ليلة، محمد الجوهري، عليا شكري، التغيير الاجتماعي والثقافي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2011.
61. علي غربي، يمينة نذار، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع للبحث والترجمة، جامعة منتوري قسنطينة، 2002.
- 62.عزام أبو الحمام ، الإعلام الثقافي(جدليات وتحديات)، دار أسامة، عمان، ط 1، 2010.
- 63.عامر مصباح ، المدخل إلى علم الانثروبولوجيا، دارالكتاب الحديث، القاهرة،دط،2009.
64. فاروق احمد مصطفى، محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا الثقافية، دار المعرفة الجامعية، 2000.
65. فاتن محمد الشريف، الثقافة والفلكلور ، دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، ط 1، 2008.
66. فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، دار النهضة العربية بيروت، 1980.
- 67.فريد راغب النجار ، مهارات وفنون السلوك التنظيمي الاستراتيجي ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية ، 2009
68. صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006.
- 69.طلعت إبراهيم لطفي، كمال عبد الحميد، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة،دط.

المذكرات والتقارير:

70. اليأس سالم، "تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية" دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم وحادثة المسيلة دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 13-09-2006.
71. حبيب بن صافي، "صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري"، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص الثقافة الشعبية، جامعة أبي بكر بالقياد، تلمسان، 2006./2005
72. حنيني فاطمة، "دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ادرار، 2013-2014.
73. كاري نادية أمينة، "العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع"، مذكرة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص: علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011 - 2012.
74. كمال بوقرة، "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية"، مذكرة دكتوراه غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج الخضر باتنة، 2008./2007
75. عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ احمد جودة، " دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية "دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 26، العدد الثاني، 2010.
76. شرع الله إبراهيم، "دور العوامل السوسيوثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب"، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، العدد الأول، السنة الأولى جانفي 2013.
77. بوحنية قوي، "ثقافة المؤسسة كمدخل للتنمية الشاملة: دراسة في طبيعة العلاقة بين المحددات الثقافية وكفاءة الأداء"، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد 3، 2003.

78. قاسم سمية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية، جامعة سعد دحلب البليدة، دار النل للطباعة، البليدة العدد التاسع ماي 2013 .
80. نور الدين بوارس، "دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين"، مذكرة ماجستير غير منشورة تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل جامعة محمد خضير بسكرة، 2013/2014.
81. نصر سلمان، "ثقافة المسلم في الإسلام ومدى تمسك المجتمع الجزائري بها"، مجلة الحقيقة، العدد الثاني، جامعة ادرار، مارس 2003، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر.
- الملتقيات والندوات.
82. ابتسام عبد الرحمن حلواني، "من أين يبدأ التغيير في ثقافة المنظمة"، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، المملكة العربية السعودية -الرياض 1430-2009.
83. كعواش رؤوف، "الثقافة التنظيمية للمؤسسات الحكومية في الجزائر"، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2009./10/13
84. شتاتحة عائشة، "ثقافة المنظمة كأحد العوامل المؤثرة في عملية صنع القرار"، الملتقى العلمي الدول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة عمار تليجي الاغواط أيام 14-15 أفريل 2009.
85. عبد الله بن أحمد سالم، "إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري"، بحوث أعمال ندوة "الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي"،

المملكة المغربية، أبريل، 2009، منشورات المنظمة الوطنية للتممية الإدارية، القاهرة،
2010.

المراجع اللغة الأجنبية

86 . James.W.VanderZanden. **Sociology The Core**. Fourth Edition
. 1996

المواقع الإلكترونية:

.87 .[www.hrdiscussion](http://www.hrdiscussion.com). Com.

88.www.Crasc.Dz/insaniyat/index.Php/ar

الملاحق

الملحق رقم (1)

الجامعة الإفريقية أحمد دراية - بأدرار-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

التخصص: علم الاجتماع المنظمات وإدارة الموارد البشرية والأنصال

استمارة بحث

أخي العامل، أختي العاملة

تحية طيبة وبعد :

نحن بصدد انجاز مذكرة ماجستير بعنوان: "العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة" لذي نرجوا منكم ملئ الاستمارة بكل موضوعية، مع العلم ان المعلومات التي ستدلون بها ستوظف فقط في مجال البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

تحت إشراف

أ.د. لعلى بوكميش

من إعداد الطالبة

بكاوي خديجة

الموسم الجامعي

2016-2015

ملاحظة : وضع إشارة (x) على الإجابة المناسبة

البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- العمر (سنة): أقل من 25 من 25 إلى أقل من 40 من 40 إلى أقل من 55 أكثر من 55
- المستوى التعليمي: يقرأ ويكتب ابتدائي متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا
- الحالة العائلية: أعزب(ة) متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)
- نمط العائلة: ممتدة نووية
- مكان الإقامة: الريف الحضر
- المستوى الوظيفي: إطار عون تحكم عون تنفيذ

1 - قبل التحاقك بالمؤسسة هل نشأت على :

- حب العمل
- تقدير الوقت
- لإتقان في العمل
- الحفاظ على المال العام

2 - ما ذا يعني العمل بالنسبة لك:

- وسيلة للحصول على راتب
- وسيلة للحصول على مكانة اجتماعية
- وسيلة لتحقيق الذات
- وسيلة للترقية

..... شئ آخر اذكره .-

3 - عند أدائك لعملك على ماذا تعتمد :

- على خبراتك
- على الكفاءة والمؤهل العلمي
- على المسؤول المبتعث

..... شئ آخر اذكره

4 - عند القيام بالعمل ودخل شخص أكبر منك ماذا تفعل:

- تقف من مكانك وتسلم
- تجلس لأن العمل مهم

..... أخرى اذكرها

5 - هل يتسامح معك رئيسك في حالة ارتكاب خطأ في العمل؟ نعم لا

6 - هل تقوم بالاعتذار في حالة ارتكابك أي خطأ في العمل مهما كان حجمه؟ نعم لا

7 - ماذا يعني لك إتقان العمل:

- عبادة مأمور بها شرعا
- واجب يجب أدائه

- وعد يجب الوفاء به

8 - هل هناك قوانين معينة تحدد الانضباط في العمل بمؤسستكم؟ نعم لا إذا كانت الإجابة ب نعم فهل تزيد :

- الجدية في العمل
- السرعة في العمل وعدم التماطل
- تعلمكم المعنى الصحيح للعمل

9 - هل تفضل : اللباس المحلي اللباس الرسمي

10 - ماهو مفهومك للوقت

- مجال محدد يجب احترامه
- شئ ثمين يجب حسن استغلاله
- مجال للقيام بالوجبات

- أخرى اذكرها

11 - هل احترامك لمواعيد الدخول والخروج يرجع إلى:

- أسباب دينية
- لان هناك رقابة
- تنشئة اجتماعية

12 - كيف تمضي وقت العمل بالمؤسسة؟ هل :

- كله في العمل
- امضي بعضه في تفقد الزملاء
- أمضيه في تسوية بعض القضايا الإدارية

- أخرى اذكرها

13 - أثناء العمل أراد احد زملائك التحدث معك ماذا تفعل:

- هل تترك العمل وتقبل الحديث
- ترفض لأنك في وقت عمل
- ترفض لان هناك رقابة عليكم

- إجابة أخرى اذكرها

14 - هل تتكلم مع زملائك أثناء أدائك لعملك؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم هل يكون :

- مطولا
- قليلا
- إلا في ساعات الراحة

- إجابة أخرى اذكرها

15 - ماذا تفضل في حالة وجود ضيوف؟ هل تفضل:

- البقاء معهم
- الذهاب إلى العمل

- أخرى اذكرها

16- هل تبرر غيابك للمؤسسة قبل التغيب؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا؟

17- ماذا تعني المسؤولية بالنسبة لك:

- أمانة
 - التزام
 - سلطة
 - فرصة للسيطرة على الآخرين

شيء آخر اذكره.....
.....

18 - هل تحب تحمل المسؤولية؟ نعم لا

في حالة الاجابة بـ "نعم" لماذا؟
.....
في حالة الاجابة بـ "لا" لماذا؟
.....

19 هل يتصرف المسؤولون بطريقة توضح بأنهم في موقع المسؤولية؟ نعم لا

- في حالة الاجابة بـ "نعم" لماذا؟
.....
- في حالة الاجابة بـ "لا" لماذا؟
.....

20 هل يتيح لك رئيسك في العمل فرصا لتحمل المسؤولية؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ لا لماذا؟
.....

21 - هل تحافظ على ممتلكات المؤسسة كما تحافظ على ممتلكاتك الشخصية؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بـ "نعم" لماذا؟
.....
- في حالة الإجابة بـ "لا" لماذا؟
.....

23- هل تفضل مصلحتك الشخصية على حساب مصلحة المؤسسة؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بـ "نعم" لماذا؟
.....

24- هل عملك بالمؤسسة غير من سلوكك في:

- احترام الوقت
 الانضباط في العمل
 حب العمل
 التحلي بروح المسؤولية
 الحفاظ على المال العام

الملحق رقم (2)

مدير مديرية التوزيع

مكلف بالشؤون القضائية

المصدر: مستخرج من وثائق

الأمانة العامة

مكلف بالإعلام والاتصال

مكلف بالأمن والحماية

مكلف بالأمن الداخلي

قسم الدراسات وتنفيذ
أشغال الكهرباء والغاز

قسم استغلال الكهرباء

مدير مديرية التوزيع

قسم العلاقات التجارية

قسم تسيير أنظمة الإعلام
الآلي

قسم المالية والمحاسبة

قسم الموارد البشرية

قسم الرسائل العامة