

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
جامعة احمد درااية أدرار  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية  
قسم العلوم الاجتماعية



عنوان الأطروحة

ثقافة المجتمع المحلي ودورها في ترسيخ أخلاقيات العمل  
لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية  
دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار أنموذجاً

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل

المشرف:

إعداد الطالب:

أ.د: لعلى بوكميش

شيخاوي محمود

الرقم	اللقب والاسم	الرتبة	الصفة	الجامعة
01	أد. محمداتي شهرزاد	أستاذة التعليم العالي	رئيسة اللجنة	جامعة أحمد درااية - أدرار
02	أد. لعلى بوكميش	أستاذ التعليم العالي	مشرفاً ومقرراً	جامعة أحمد درااية - أدرار
03	د. بوزيد على	أستاذ محاضر " أ "	مناقشاً	جامعة أحمد درااية - أدرار
04	أد. العوفي مصطفى	أستاذ التعليم العالي	مناقشاً	جامعة باتنة
05	أد. مولاي الحاج مراد	أستاذ التعليم العالي	مناقشاً	جامعة وهران 2
06	د. ساقني عبد الجليل	أستاذ محاضر " أ "	مناقشاً	المركز الجامعي - تمنراست

الموسم الجامعي: 1441-1442هـ / 2020-2021 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# شُكْر وعرفان

- أتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذتي الذين كانوا لي نعم العون وعلى رأسهم السيد المشرف على

ما قدمه لي من توجيهات وإرشادات قيمة

- إلى كل موظفي وعمال المديرية الجهوية سونلغاز بأدرار وعلى رأسهم السيد المدير، وكذا السادة

مديري الوكالات التابعة لها

- إلى أخي الأكبر السيد "الحاج سليمان شيخاوي" شفاه الله ورعاه الذي كان لي عوناً وسنداً

فيما وصلت إليه.

- إلى السادة والسيدات أعضاء اللجنة الموقرة المناقشة على ملاحظاتهم القيمة في إطار الانتقاد

والتوجيه لتصويب هذا العمل.

إلى كل من ساهم معنا بفعل أو بكلمة طيبة

إلى كل هؤلاء أقول لهم شكراً جزيلاً

محمد شيخاوي

# إهداء

- إلى أمي وأبي وعائلي الكريمة

- إلى كل أساتذتي و زملائي وأقربائي

- إلى من يقرأ هذه الأطروحة

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

﴿ محمود شيخاوي ﴾

# فلسفة التعليم

الصفحة	العنوان
/	إهداء
/	شكر وعرفان
III-II-I	فهرس المحتويات
XI-X-IX	فهرس الجداول والأشكال
XIII - XIII	ملخص الدراسة
أ- ب- ج	مقدمة

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

22	تمهيد
22	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
23	ثانياً: أهمية الدراسة
24	ثالثاً: أهداف الدراسة
25	رابعاً: الدراسات السابقة
34	خامساً: إشكالية الدراسة
35	سادساً: فرضيات الدراسة
36	سابعاً: التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
40	ثامناً: نموذج الدراسة
41	تاسعاً: منهج الدراسة وأدوات جمع وتحليل البيانات
48	عاشراً: المقاربة السوسولوجية للدراسة
51	إحدى عشر: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
52	إثنى عشر: صعوبات الدراسة
53	خلاصة

## الفصل الثاني: الثقافة وثقافة المجتمع المحلي

55	تمهيد
55	أولاً: التعريف بالثقافة
55	1- تعريف الثقافة
55	أ- الثقافة لغة
57	ب- الثقافة اصطلاحاً
63	2- نشأة وتطور مفهوم الثقافة
65	3- خصائص الثقافة وأنواعها
65	أ- خصائص الثقافة
67	ب- أنواع الثقافة
68	ثانياً: مكونات الثقافة والعمليات الثقافية
68	1- مكونات الثقافة
68	أ- اللغة
69	ب- المعتقدات والقيم
69	ت- الأعراف
70	ث- الفن
70	ج- الأفعال الإنسانية
70	ح- الطرائق الشعبية
70	خ- الرموز والطقوس والأساطير
71	د- العناصر المادية للثقافة
71	ذ- القانون والنظم الاجتماعية
72	2- العمليات الثقافية
72	أ- التمثيل والتكيف الثقافي

73	ب- التكامل الثقافي
73	ت- الصراع الثقافي
74	ث- الاتصال الثقافي
74	ج- التغيير الثقافي
75	ثالثاً: الثقافة لدى المفكرين والمنظرين
76	1- الثقافة لدى المفكرين الغربيين
76	أ- الاتجاه الاجتماعي
76	✓ إدوارد تايلور
77	✓ إميل دوركايم
78	ب- الاتجاه النقدي
78	✓ توماس ستيرنز إليوت
80	✓ مدرسة فرانكفورت
81	2- الثقافة لدى المفكرين العرب والجزائريين
81	✓ ابن خلدون
84	✓ نصر محمد عارف
86	✓ محمد عابد الجابري
88	✓ مالك بن نبي
90	3- الثقافة لدى المنظرين
90	✓ النظرية البنائية الوظيفية
91	✓ النظرية الماركسية
93	✓ النظرية التطورية
95	✓ النظرية الانتشارية
98	رابعاً: ثقافة المجتمع المحلي
98	1- نظرة تعريفية عن مجتمع أدرار

98	أ- تعريف مجتمع أدرار
99	ب- الأصل والتركيب السكانية
100	2- المكونات الثقافية لمجتمع ادرار
100	أ- الجوانب المادية
102	ب- الجوانب اللامادية
103	3- المميزات المكونة للثقافية في مجتمع ادرار
105	خلاصة

## الفصل الثالث: الأخلاق وأخلاقيات العمل

107	تمهيد
108	أولاً: التعريف بالأخلاق وأخلاقيات العمل
108	1- التعريف بالأخلاق
108	أ- الأخلاق لغة
109	ب- الأخلاق اصطلاحاً
111	ت- مفهوم علم الأخلاق
113	2- مفهوم أخلاقيات العمل
113	أ- تعريف أخلاقيات العمل والمفاهيم ذات الصلة
113	✓ تعريف أخلاقيات العمل
115	✓ المفاهيم ذات الصلة بأخلاقيات العمل
117	ب- أهمية أخلاقيات العمل
118	ت- فوائد أخلاقيات العمل

119	3- تطور أخلاقيات العمل والحاجة إليها
119	أ- تطور أخلاقيات العمل
121	ب- الحاجة لأخلاقيات العمل
124	ثانياً: نشأة وتطور علم الأخلاق ونظرياته
124	1- علم الأخلاق النشأة والتطور
124	أ- الأخلاق عند اليونان
125	✓ فترة سقراط
125	✓ فترة أفلاطون
127	✓ فترة أرسطو
128	ب- الأخلاق في العصور الوسطى
128	ت- الأخلاق في العصور الحديثة
129	2- النظريات الأخلاقية
129	أ- النظريات الأخلاقية الإسلامية
131	ب- النظريات الأخلاقية الغربية
133	ثالثاً: مصادر أخلاقيات العمل وعلاقتها بالثقافة المؤسسية
133	1- مصادر أخلاقيات العمل وطرق إرسائها
133	أ- مصادر أخلاقيات العمل
136	ب- طرق إرساء أخلاقيات العمل
137	2- أخلاقيات العمل طرق ترسيخها وعقباتها
137	أ- ترسيخ أخلاقيات العمل
139	ب- عقبات تطوير وترسيخ أخلاقيات العمل
141	3- ثقافة المؤسسة وأخلاقيات العمل
141	أ- ثقافة المؤسسة
143	ب- العلاقة بين أخلاقيات العمل وثقافة المؤسسة
145	خلاصة

## الفصل الرابع: المدخل للدراسة الميدانية

147	تمهيد
147	أولاً: مجالات الدراسة
147	-1 المجال الجغرافي
147	-2 المجال البشري
148	-3 المجال الزمني
152	ثانياً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
153	-1 الهيكل التنظيمي للمؤسسة
154	-2 قراءة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة
157	ثالثاً: وصف خصائص مجتمع الدراسة
164	خلاصة

## الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات المتعلقة باختبار الفرضيات

166	تمهيد
166	أولاً: المجتمع المحلي وأبعاده الثقافية والأخلاقية لدى للعاملين
175	ثانياً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بالحفاظ على المال العام
186	ثالثاً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة إتقان العمل
195	رابعاً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة الوقت في العمل
204	خامساً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة بالجانب الأخلاقي
112	سادساً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة المعاملة مع الناس
226	سابعاً:دراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات
228	خلاصة

## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

230	تمهيد
230	أولاً: النتائج العامة للدراسة
234	ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضيات
242	ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة
242	1- مناقشة النتائج في ضوء المداخل النظرية
244	2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
249	خلاصة
251	خاتمة
256	قائمة المراجع
270	قائمة الملاحق

---

# فهرسة الجداول والأشكال

## فهرسة الجداول والأشكال

فهرسة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية له	45
02	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية له	45
03	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية له	46
04	حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور أداة الدراسة	47
05	فروع شركة توزيع الكهرباء و الغاز بأردار و توزيع العمال بها.	148
06	توزيع استثمارات الدراسة	151
07	قراءة في هيكل مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأردار (سونلغاز)	154
08	جنس المبحوثين	157
09	سن المبحوثين	158
10	الحالة العائلية للمبحوثين	159
11	المستوى التعليمي للمبحوثين	160
12	يوضح الفئة الوظيفية للمبحوثين	161
13	يوضح الاقدمية في العمل لدى المبحوثين	162
14	يوضح مكان الإقامة لدى المبحوثين	163
15	نمط العائلة التي ينتمي إليها المبحوثين	163
16	المصادر المساعدة على تشكل القيم لدى المبحوثين	166
17	الأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع	167
18	القيم المتحكمة في النشاط المهني للمبحوثين	168
19	المعايير التي يراعيها العامل عند ممارسة عمله	168
20	مدى تغيب العامل عن العمل بسبب مناسبة اجتماعية	169
21	مدى إنعكاس المناسبات المحلية على إنضباط العامل و تأثيراتها على العمل	170
22	رأي العامل نحو تحلي الرؤساء في العمل بأخلاقيات و سلوكيات العمل و مدى انعكاساتها على العمل	171
23	مدى مساعدة الأخلاق على رسم و تحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية	172
24	رأي العامل نحو مساعدة الأخلاق على التوفيق بين ثقافة المجتمع و الثقافة التنظيمية للمنظمة و كيفية تجلي	173

## فهرسة الجداول والأشكال

	ذلك في مجال العمل	
174	إحتواء المؤسسة على قانون و نظام أخلاقي للعمل	25
174	يوضح رأي العامل نحو إعتبار السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة المهنية	26
175	مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة حب العمل	27
176	مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة الكسب الحلال	28
176	مدى حفظ العامل لأمثلة شعبية تتحدث عن قيمة العمل وأهميته	29
177	رأي العامل في المثل القائل " أخدم بوقية و حاسب الراقد "	30
177	رؤية العامل لمفهوم العمل وقيمه و انعكاسه على العمل	31
178	رؤية العامل لمفهوم العمل و قيمته و انعكاسه في الحفاظ على المؤسسة و المال العام	32
179	يوضح نظرة المجتمع للمال العام	33
179	يوضح مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة المحافظة على المال العام	34
180	الأساليب التي ينتهجها المجتمع للحفاظ على المصلحة العامة و المال العام	35
180	مدى الأحقية في الثروة البترولية لتبرير السرقة من المال العام (البيلك)	36
181	إمكانية التوافق بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية ومدى تأثير مصادر قيم المبحوثين على ذلك	37
182	علاقة ثقافة العمل لدى العاملين و تجلياتها في العمل بمتغير المستوى التعليمي لدى المبحوثين	38
183	علاقة نظرة المجتمع للمال العام بمتغير الجنس لدى المبحوثين	39
184	علاقة ثقافة الكسب الحلال لدى العاملين بمتغير نمط العائلة لدى المبحوثين	40
184	علاقة مدى الأحقية في الثروة البترولية لدى الأفراد لتبرير السرقة من المال العام (البيلك) بالقيم المتحكمة بالنشاط المهني لدى المبحوثين.	41
185	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الأولى (ثقافة العمل)	42
186	يوضح مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة إتقان العمل	43
187	يوضح ثقافة إتقان العمل ودافعيته لدى العاملين	44
188	يوضح مدى تجسيد العامل لثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي داخل مجال العمل	45
189	يوضح رأي العامل في المثل القائل " لا زرية بصلاح "	46
189	يوضح رأي العامل في المثل القائل " واحد تعلق مات "	47
190	يوضح رأي العامل في المثل القائل " يكذب الراجل وما يكذب القمون إلى عطيتو "	48
190	علاقة تربية المجتمع لأفراده على إتقان العمل بالمؤسسات التربوية المشكلة للقيم لدى المبحوثين	49
191	علاقة ثقافة إتقان العمل لدى المبحوثين بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع	50

## فهرسة الجداول والأشكال

192	يوضح علاقة تجسيد ثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي لدى المبحوثين بالقيم المتحكمة بالنشاط المهني	51
193	يوضح علاقة المثل القائل (لا زربة بصلاح) المعبرة عن ثقافة إتقان العمل برأي العاملين حسب متغير السن	52
194	يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثانية (ثقافة إتقان العمل)	53
195	يوضح تربية المجتمع لأفراده على إحترام المواعيد	54
196	مدى إحترام العامل للوقت و تأثيره على مجال العمل	55
197	رأي العامل في المثل القائل " كل تأخيرة فيها خيرة "	56
198	رأي العامل في المثل القائل " الراجل على كلمتو "	57
198	رأي العامل في المثل القائل " الفائدة و المايدة "	58
199	رأي العامل في المثل القائل " انهار لي تخزمت العمشة لقات النهار مشا "	59
199	علاقة إحترام الوقت في العمل لدى المبحوثين بالتوفيق بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة	60
200	علاقة أخلاقيات الرؤساء في العمل و تجلياتها في مجال العمل بتربية المجتمع لأفراده على ثقافة إحترام المواعيد	61
201	علاقة المثل القائل (الفائدة و المايدة) المعبر عن ثقافة الوقت برأي العاملين حسب متغير الاقدمية في العمل لدى المبحوثين	62
202	علاقة المثل القائل (كل تأخيرة فيها خيرة) المعبر عن ثقافة الوقت لدى المبحوثين بتأثير المناسبات المحلية على الأنضباط في العمل.	63
203	يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثالثة (ثقافة الوقت)	64
204	تربية المجتمع لأفراده على التمسك بالجانب الأخلاقي	65
204	نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي	66
205	نظرة العامل للجانب الأخلاقي و إنعكاسه على السلوك الأخلاقي في مجال العمل	67
206	رأي العامل في المثل القائل ** أخرج لربي عريان يكسيك **	68
206	رأي العامل في المثل القائل ** شدة و نزول **	69
207	رأي العامل في المثل القائل ** الصابر ينال **	70
207	علاقة مدى تربية المجتمع لأبنائه للتمسك بالجانب الأخلاقي بنمط العائلة لدى المبحوثين	71
208	علاقة نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي بمكان الإقامة لدى المبحوثين	72
209	علاقة المثل القائل: أخرج لربي عريان يكسيك (الصفاء في النية مع الناس) المعبر عن الجانب الأخلاقي للعامل بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع	73
210	علاقة المثل القائل: الصابر ينال (الصبر و ضرورته في نيل المراتب) المعبر عن الجانب الأخلاقي للعامل بالحالة العائلية للمبحوثين	74

## فهرسة الجداول والأشكال

211	يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الرابعة (الجانب الأخلاقي)	75
212	ثقافة العامل نحو المعاملة الحسنة مع الناس	76
213	تربية المجتمع لأفراده على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس ومدى تجسيد ذلك في مجال العمل	77
214	اتجاه العاملين نحو العصبية في المجتمع	78
215	وجهة نظر العامل اتجاه العصبية في المجتمع وانعكاستها على المعاملة في مجال العمل	79
216	مدى رؤية المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين	80
217	رأي العامل في المثل القائل ** الزلط و التفرعين **	81
217	رأي العامل في المثل القائل ** ساعف الماء يا عوام **	82
218	رأي العامل في المثل القائل ** ما تجوع الذيب ما تبكي الراعي **	83
219	يوضح علاقة ثقافة المعاملة الحسنة لدى العاملين مع الناس بالمستوى التعليمي لدى الباحثين	84
220	علاقة ثقافة المعاملة الحسنة لدى العاملين مع الناس بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع	85
221	علاقة المثل القائل: ساعف الماء يا عوام (الليونة في المعاملة مع الناس) المعبر عن المعاملة مع الناس بمصدر تشكّل القيم لدى الباحثين	86
222	علاقة إنعكاس العصبية على المعاملة في مجال العمل بالمعايير التي يراعيها العامل عند ممارسة عمله	87
223	علاقة عدالة المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين بمتغير الجنس و المستوى التعليمي لدى الباحثين	88
225	يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الخامسة (المعاملة مع الناس)	89
226	يمثل معامل الارتباط بيرسون (ر) لمتغيرين الدراسة البعد الثقافي و البعد الأخلاقي	90
226	قياس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لفروض الدراسة	91

### فهرسة الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الدراسة	40
02	الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز بأدرار	153

---

# ملخص الدرر السنية

### ملخص الدراسة:

تقع مؤسسات العمل ضمن النسيج المجتمعي ما يجعلها دائما تتلون بالأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في هذا المجتمع ومن ثم تتحدد منطقتها وأساليبها في العمل، ذلك أن الفرد العامل قبل أن يكون عاملاً بالمؤسسة هو فرد في المجتمع، أي أنه كائن ثقافي قد تربى على قيم المجتمع وثقافته وعند إنتقاله للعمل بالمؤسسة لا يطرح تلك الثقافة والقيم جانبا بل يحملها معه وتظهر في سلوكاته وتصرفاته وفي مدى إلتزامه بتعليمات العمل وأخلاقياته.

من هذا المنطلق عملنا على تطبيق دراسة على مجتمع يتكون من 372 موظف بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأردار، بإعتماد المنهج الوصفي وتطبيق إستمارة لجمع البيانات تتكون من 68 سؤال تم توزيعها على أفراد المجتمع تم إسترجاع 359 إستمارة منها 354 إستمارة قابلة للتحليل تم من خلالها التوصل إلى نتائج الدراسة.

- من خلال وصف خصائص مجتمع الدراسة يتبين لنا أن الخصائص الشخصية لأفراد العينة لها تأثير بليغ على أخلاقيات العمل وأدائه بإعتبارها خصائص تعكس الواقع الاجتماعي و الثقافي للمجتمع الذي تنتمي إليه المؤسسة.

- نلاحظ من خلال اختبار كل الفرضيات أنها قد أثبتت أما بشكل نسبي أو بشكل كلي. كما أننا من خلال تحليل البيانات والمعطيات الخاصة بالفرضيات وقفنا على نتيجة مفادها:

- أن العامل لديه ثقافة عمل متجسدة في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام.

- أن العامل لديه ثقافة إتقان العمل متجسدة في أخلاقيات العمل المرتبطة بإنجاز العمل كما هو مطلوب، وعدم التماطل وإنجازه في وقته المحدد.

- أن العامل في المؤسسة لديه ثقافة نسبية لقيمة الوقت في العمل جسدها من خلال عدم الانضباط في العمل، والتغيب وإضاعة الوقت لأنه ما زال لم يدرك جيدا ثقافة استغلال قيمة الوقت في حياته الاجتماعية، رغم أن المؤسسة محل الدراسة من المؤسسات الأكثر انضباطا في الوقت بحكم طبيعتها الاقتصادية وبحكم طبيعة نشاطها.

- أن العامل لديه ثقافة أخلاقية نسبية في تجسيد أخلاقيات العمل القائمة على تحمل المسؤولية والنزاهة والأمانة والإخلاص في العمل كونها لديه الفارق بين ما يحمله من ثقافة أخلاقية ذاتية وبين ما يراه ويشاهده من ممارسات وتصرفات الأخلاقية في مجال العمل.

- أن العامل في المؤسسة لديه أخلاقيات المعاملة الجيدة والحسنة مع الناس القائمة على العدالة واحترام الزملاء وعدم التحيز والمحاباة رسخت لديه من خلال قيمه وسلوكه وثقافته الاجتماعية في التعامل مع الناس.

الكلمات المفتاحية: الثقافة - المجتمع - ثقافة المجتمع - الأخلاق - أخلاقيات العمل - المؤسسة

### Study Summary :

The working institutions are part of the social fabric, so that they always reflect on the ideas, beliefs and values prevailing in this society, and then their areas and methods are defined in the work. The working individual before being a worker in the institution is an individual in the society. And his culture and when moving to work in the institution does not put that culture and values aside, but carries with him and appear in his behavior and behavior and in the extent of his commitment to work instructions and ethics.

Based on this, we applied a study on a community of 372 employees at the Electricity and Gas Distribution Corporation in Adrar, using the descriptive approach and applying a questionnaire for collecting data consisting of 68 questions distributed to the members of the community. 359 forms were retrieved, of which 354 were analyzed, Results of the study.

-Through the description of the characteristics of the study population, it becomes clear to us that the personal characteristics of the sample members have an eloquent effect on work ethics and performance as characteristics that reflect the social and cultural reality of the community to which the institution belongs.

We note through testing all the hypotheses that they have been proven either relative or totally. Also, by analyzing the data and data on the hypotheses, we came to a conclusion that:

-That the worker has a work culture embodied in devoting work ethics related to preserving the institution and public money

-That the worker has a culture of mastery of work embodied in the work ethics associated with the completion of work as required, and not to be dragging and to complete it on time.

-That the worker in the institution has a relative culture of the value of time at work, its body through lack of discipline at work, absenteeism and wasting time because he still did not fully understand the culture of exploiting the value of time in his social life, although the institution under study is one of the most disciplined institutions in time by its nature Economic and by virtue of the nature of its activity.

-That the worker has a relative ethical culture in embodying work ethics based on responsibility, integrity, honesty and sincerity at work, as he has the difference between his self-moral culture and what he sees and witnesses of the ethical practices and behaviors in the field of work.

-That the worker in the institution has an ethics of good and good treatment with people based on justice, respect for colleagues, impartiality and favoritism has been established in him through his values, behavior and social culture in dealing with people.

**Key words:** culture - society - community culture - ethics - work ethics - the institution



### مقدمة:

يعتبر موضوع أخلاقيات العمل في المنظمات من أهم المواضيع المتداولة في الوقت الراهن لدى العديد من المتخصصين في الأدبيات العلمية نظراً لتأثيراته المباشرة على العمل، وعلى رأسها علم الاجتماع التنظيم والعمل الذي يعنى بدراسة التنظيمات وسلوكيات الأفراد العاملين بها والسلوك التنظيمي والثقافة التنظيمية للمؤسسة وغير ذلك من المواضيع التي تهم التنظيم.

ونظراً للتحويلات والتغيرات الحاصلة على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي شهدت المؤسسات الجزائرية طفرة نوعية من التغيير بما يتماشى والوضع الراهن والثقافة السائدة لدى المجتمعات والأفراد العاملين، وهذا طبعاً من أجل الحفاظ على الطابع العملي للمؤسسة وإستمراريتها، وكذا من أجل ضمان بيئة تنظيمية واجتماعية مستقرة تضمن البعد عن كل الصراعات والنزعات العمالية داخل المؤسسة.

أن الحديث عن موضوع كالأخلاقيات داخل المؤسسة يقودنا حتماً إلى الحديث عن الخلفية الثقافية للمجتمع الذي تنتمي إليه هاته المؤسسة، فالأثنين مرتبطين ببعضهما البعض لأنهما يشتركان في كونهما ملتصقان بحياة الإنسان المباشرة وبسلوكه، وأن تغيرهما مرهون ومرتبط بتغير نمط التفكير ونمط الحياة الاجتماعية للأفراد، لذلك فالأخلاقيات قبل أن تلج إلى مجال العمل فهي شيء يكمن في شخصية الفرد الاجتماعية الحاصلة بطبيعة الحال من خلال التنشئة الاجتماعية والتربية الأسرية والعلاقات الاجتماعية والثقافية المكونة للشخصية الفردية التي تنعكس في الشخصية التنظيمية بعد الالتحاق بمؤسسة العمل.

أن الإنسان كونه يعيش ضمن جماعة وفي بيئة اجتماعية تحكمها قوانين و تُسيرها ثقافات اجتماعية فإنه حتماً سيقع تحت تأثير هذه الأخيرة فيؤثر ويتأثر، هذا التأثير يتبعه ويلزمه في العديد من جوانب حياته وعلى الخصوص حياته المهنية فالإنسان بانتقاله إلى الجانب العملي والمهني في حياته فإنه لا يستطيع التخلي عن مشاعره وقيمه وعاداته وسلوكياته الاجتماعية حتى في ظل وجود ثقافة منظماتية تعمل على صهر مختلف الثقافات لدى العمال وجعلها ثقافة واحدة تكيف مع الهدف الأسمى للمؤسسة، فإنه يبقى لكل عامل خصوصياته في التعامل وسلوكه في إنجاز عمله.

من هنا نرى أن للثقافة الاجتماعية تأثير واضح وقوي على سلوك العامل التنظيمي، فوجود ثقافة إجتماعية مفهومة وواضحة يجسدها العاملين في سلوكياتهم و تعاملاتهم في العمل يؤدي إلى توحيد إدراكهم لرسالة المؤسسة، والقواعد السلوكية التي يجب الالتزام بها من قبلهم، فتوضح ما هو مرغوب و أخلاقي وما هو غير ذلك، والفرد العامل قبل أن يكون عاملاً بالمؤسسة هو فرد في المجتمع تربي على قيم هذا المجتمع وثقافته و بانتقاله للعمل بالمؤسسة يحمل معه تلك القيم و الثقافة التي تظهر في سلوكياته وتصرفاته وفي مدى إلتزامه بتعليمات العمل وأخلاقياته ما يعطي للعمل قيمة أكثر كذلك.

لذلك تعد الأخلاق ركنا مهماً وأساسياً من الأركان التي تقوم عليها المجتمعات، فهي في مفهومها ودورها الاجتماعي تتجاوز دور الموجه والضابط على الصعيد الشخصي إلى الدور الموجه والضابط على الصعيد الاجتماعي العام، وقد حثت جميع الديانات السماوية على مكارم الأخلاق والتعامل بالامانة والصدق بين الناس، لأن الأخلاق هي المحرك لتغيير السلوك الإنسان، وسلوك الإنسان هو محور التغيير في هذا الكون، لهذا فالأخلاق ضرورية للحياة الإنسانية العامة.

يحمل مفهوم الأخلاقيات في عالم الأعمال معاني ومضامين كثيرة، تدور معظمها حول قواعد السلوك الإنساني من حيث ما هو مقبول وما هو غير مقبول لدى الآخرين، ولذلك تعددت التعاريف والمفاهيم والكتابات لدى المختصين حول الأخلاقيات المهنية، غير أنهم اتفقوا في تعريف الأخلاقيات من حيث المضمون و الجوهر، وإن اختلفوا من حيث الشكل والأسلوب حيث عبروا على أن أخلاقيات العمل تقف على دراسة تلك المسائل التي تمثل الأخلاقية المعبرة حول ماذا يجب أن يكون، وما لا يجب أن يكون للقيام بإنجاز أنواع مختلفة من الأعمال المهنية والمؤسسية.

من هذا المنطلق ارتأينا إلى الوقوف على دراسة هذا الموضوع وتأثيراته في مجال العمل والتركيز على الدور الذي تلعبه الثقافة المجتمعية في تعزيز و ترسيخ أخلاقيات العمل في مجال العمل وإلى أي حد تسهم هذه الثقافة في استقرار وفعالية المؤسسة وتحقيقها لأهدافها التنظيمية والاجتماعية والرقى بالعمل ووضع المؤسسة ضمن الركب المؤسسي المتميز.

لإنجاز هذه الدراسة تم تقسيمها إلى ستة فصول ثلاثة منها نظرية وثلاثة ميدانية حيث تم تخصيص الفصل الأول للجانب المنهجي للدراسة بالوقوف على مختلف الإجراءات المتمثلة في تحديد أسباب اختيار الموضوع وأهميته وهدف الدراسة، وعرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، ثم تحديد الإشكالية الدراسة والفرضيات وكذا المفاهيم والمنهج والأدوات المنهجية المتبعة في الدراسة وكذا نموذج الدراسة ومجالها وهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة، وصولاً للصعوبات التي أعترضت الباحث لإنجاز هذه الدراسة.

أما الفصل الثاني فكان فصل خاص بالحديث عن الثقافة وثقافة المجتمع المحلي حيث تطرقنا فيه إلى التعريف بالثقافة نشأتها وتطورها وكذا خصائصها وأنواعها كما تكلمنا فيه عن المكونات الثقافية والعمليات الثقافية، وكذلك الثقافة لدى المفكرين والمنظرين بدءاً بالمفكرين الغربيين أمثال تايلور ودور كايم، والثقافة لدى المفكرين العرب والجزائريين أمثال بن خلدون ومالك بن نبي ومحمد عارف والجايري، وكذلك الثقافة لدى المنظرين اللذين نظروا ووضعوا بصمتهم من خلال نظريات عالجت موضوع الثقافة من بكل أبعاده وتجلياته، لنصل في الأخير إلى التكلم عن ثقافة المجتمع المحلي وعن المكونات الثقافية لديه وعن المميزات المكونة للثقافة في مجتمع ادرا وما يميزه عن المجتمعات الأخرى من ناحية التركيبة الاجتماعية والعادات والتقاليد وغيرها.

أما في الفصل الثالث فخصصناه للحديث عن الأخلاق وأخلاقيات العمل بدءاً بالتعريف بها ومفهومها والمفاهيم ذات الصلة المرتبطة بها، مروراً بأهميتها وفوائدها وأسباب الحاجة إليها وسبل تطويرها، لتتكلم بعدها عن نشأة وتطور علم الأخلاق وأهم نظرياته، بدءاً بالأخلاق عند اليونان وكذا الأخلاق في العصور الوسطى والأخلاق في العصور الحديث، كما تكلمنا عن النظريات الأخلاقية الإسلامية منها والغربية ومدى الاختلاف الكائن بينهما من حيث التصور والتطبيق والمنهج القائم، لنتناول في الأخير الحديث عن مصادر أخلاقيات العمل وعلاقتها بالثقافة المؤسساتية وطرق ترسيخ هذه الأخلاق في مؤسسات العمل الحديثة والعقبات التي تقف حاجز في سبيل تفعيلها وتطويرها، كما وقفنا على دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل وثقافة المؤسسة كون الأخيرة تقوم على مقومات وقواعد هي في الأساس أخلاقية بالدرجة الأولى، وأن تطبيقها و التفاعل معها يندرج تحت اكتساب أولى لأخلاقيات شخصية لدى العامل تمتزج مع الثقافة المؤسساتية لتتحول وتكون لدينا أخلاقيات مهنية عملية.

أما في الفصل الرابع وبعدها وقفنا في الجانب النظري على الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة والتعريف بمختلف المفاهيم المتعلقة بالموضوع وبالمؤسسة محل الدراسة نقوم في هذا الفصل بإدراج مدخل للدراسة التطبيقية نتحدث من خلاله عن مجالات الدراسة المجال الجغرافي والبشري والزمني، كما تكلمنا فيه كذلك عن التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وهذا بتعريف مؤسسة سونلغاز والحديث عن الهيكل التنظيمي بها وتفصيل لعمل بعض المصالح المهمة، لنصل في الأخير إلى وصف لخصائص مجتمع الدراسة من تحديد للجنس والعمر والفئة الوظيفية و... غيرها من الصفات و الخصائص العامة.

في الفصل الخامس حاولنا من خلاله عرض مختلف الجداول المحصل عليها عن طريق المعلومات المستقاة من النزول للميدان بغرض تحليلها وتفسيرها والوقوف على أهم الدلالات والتأثيرات بين المتغيرات للإجابة على الإشكالية المطروحة في الدراسة، كما تم فيه الوقوف أيضاً على مختلف الجداول المركبة المستقاة من الجداول البسيطة المحصل عليها عن طريق أدوات الرصد والتقصي الميدانية والتي من شأنها قياس درجة التأثير بين المتغيرات، كما سعينا إلى دراسة العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات للدلالة أكثر على النتائج التي يمكن أستنتاجها من هذه الدراسة.

أما في الفصل السادس سعينا فيه إلى مناقشة النتائج وقسمناها إلى نتائج عامة ونتائج متعلقة بالفرضيات لنقف بعدها على مناقشة النتائج في ضوء المداخل النظرية وفي ضوء الدراسات السابقة، لنخلص في الأخير إلى تقديم إقتراحات بسيطة تهدف إلى تعزيز الأخلاقيات داخل مجال العمل لدى العاملين والمسؤولين على السواء.

# الفصل الأول

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهمية الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: الدراسات السابقة

خامساً: إشكالية الدراسة

سادساً: فرضيات الدراسة

سابعاً: التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

ثامناً: نموذج الدراسة

تاسعاً: منهج الدراسة وأدوات جمع وتحليل البيانات

عاشراً: المقاربة السوسولوجية للدراسة

إحدى عشر: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

إثنى عشر: صعوبات الدراسة

خلاصة

تمهيد:

تعد المناهج من الضروريات الأساسية في العلوم الاجتماعية وتلعب خبرة الباحث وطريقة معالجته للموضوع دوراً أساسياً ومهماً من أجل وضع البحث في السياق المنهجي الصحيح، لذلك ارتأينا أن يكون هذا الفصل بمثابة المدخل العام للدراسة نتطرق من خلاله إلى أهم الجوانب المنهجية المعتمدة بداية بالدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، والتي تعد إنطلاقاً لتحديد الإشكال ومختلف المفاهيم الدراسية التي لها علاقة بالموضوع، تليها الفرضيات ثم أسباب اختيار الموضوع فأهميته ثم أهدافه ثم تحديد المفاهيم والمقاربات السوسيولوجية وصولاً إلى الصعوبات التي واجهتها هذه الدراسة.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع :

إن اختيار إي موضوع للدراسة لا يتأتى من فراغ، بل هو نتيجة لتراكمات معرفية، وعلمية، وخبرات تجريبية، تتكون عند الباحث نتيجة أطلعاته واكتشافه لما يدور من حوله في هذه الحياة، مما يخلق لديه منطلق لدراسة موضوعه وفقاً لأسباب ودوافع موضوعية وأخرى ذاتية وعليه نرى أن:

أ- الأسباب الموضوعية: تتمثل في:

- 1- وجود دراسات وبحوث علمية اهتمت بدراسة موضوع "ثقافة المجتمع" و"أخلاقيات العمل" كلاً على حدا حسب إطلاعنا طبعاً ما شجعني لتبني دراسة هذا الموضوع مجتمعاً.
- 2- انه يعالج موضوع مهم وحساس بالنسبة للمؤسسات المحلية "ثقافة المجتمع المحلي وأخلاقيات العمل" لما لهما من تأثير ودور هام في ضبط العمل والعاملين على حد سوء.
- 3- معرفة الطرق والأساليب التي توظفها الإدارة المحلية من أجل المحافظة على فعالية أخلاقيات العمل لتحقيق التنمية المنشودة. مستغلة في ذلك ثقافة المجتمع التي تنتمي إليه المؤسسة.
- 4- إبراز المصاعب والمشاكل التي تواجهها المؤسسة في تكوين ثقافة تنظيمية موحدة نظراً لاختلاف ثقافات أفرادها الراجع لاختلاف بيئتهم ومحيطهم الاجتماعي.
- 5- وجود إمكانية تساعد على البحث والتي تتمثل في وفرة المراجع في الجانب الصناعي وإدارة الأعمال.
- 6- نجد أن الدول النامية ومنها العربية لم تعط اهتماماً لهذا الجانب بحيث لا تزال قيم البداوة السلبية والشيخوقراطية<sup>1</sup> وتأليه الحاكم وعبادة الأفراد... الخ هي السائدة في المنظمة.
- 7- إثراء المكتبة يمثل هذه الدراسات في علم الاجتماع، خاصة و أن هذه الدراسة في بيئة غنية بالقيم السلوكية والأعراف والتقاليد البالية و المعتقدات ذات الطابع الديني. والتي يمكن الاستفادة منها بشكل إيجابي في مجال العمل.

<sup>1</sup> الشيخوقراطية: هي بقاء المسئول في منصبه ومركزه دون تغيير قصرأ منه و تعنتاً مدة طويلة... وهي تعبير دقيق لوصف المسئولين الذين يتم توليتهم مناصب ومهام إدارية فتحكمهم هذه المناصب لدرجة إمتلاكهم وبالتالي صعوبة التخلي عنها.

ب- الأسباب الذاتية: وتتمثل في ما يلي:

- 1- الرغبة في دراسة الموضوع من زاوية مختلفة عن الدراسات السابقة.
- 2- كون الموضوع من الموضوعات المستخدمة في عصرنا، والمتجددة، كما انه في دائرة اختصاصنا كطلبة دارسين لعلم الاجتماع التنظيم و عمل.
- 3- الرغبة في التعرف على الجوانب البيئية و الثقافية و الاجتماعية للمنطقة و المؤثرة في سلوكيات العمل و مدى انعكاسها على البيئة التنظيمية للمؤسسة.
- 4- بيان أن هناك عوامل ثقافية اجتماعية تؤثر على أخلاقيات العمل داخل المؤسسة.
- 5- محاولة إبراز دور وأهمية ثقافة المجتمع المحلي في تنمية المؤسسات المحلية لتحقيق التقدم والازدهار.
- 6- محاوله إبراز التأثير المتبادل بين ثقافة المجتمع المحلي و بين السلوكيات الأخلاقية للعامل داخل هذه المؤسسة محل الدراسة.
- 7- نيل شهادة في التخصص.

ثانياً: أهمية الدراسة:

تتأني أهمية الدراسة من أهمية العامل ذاته ومدى تأثيره بمختلف العوامل المحيطة به في محيط العمل والتي تؤثر على أخلاقياته المهنية وعلى مستوى أدائه ومستوى خدماته المقدمة بشكل عام، وتتمثل أهمية هذه الدراسة بما طرحه من أبعاد علمية وعملية على النحو التالي:

أ- الأهمية العلمية: تبرز الأهمية العلمية في الوقوف على مثل هذه الدراسات التي أولت اهتمام بمواضيع مهمة وحساسية ودراستها دراسة واقعية أكاديمية تلامس الواقع العملي وتعطي تصوراً دقيقاً عن ما يدور في مؤسسات العمل من ممارسات وسلوكيات الأمر الذي يدعو إلى الحاجة الماسة إلى دراستها أملاً بامتلاك الأدوات والمنهج لإعداد البرامج لضبط هذه الممارسات والسلوكيات بقواعد أخلاقية في ظل التطور والتغير السريع للمجتمعات، كما أن هناك حاجة ملحة لرفع مستوى الالتزام بسلوكيات العمل في المؤسسات الجزائرية سواء الأخلاقية منها أو التنظيمية في ظل التحديات المعاصرة.

ب- الأهمية العملية: تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في الأتي:

- 1- توضيح مدى تأثير ثقافة المجتمع (ثقافة العمل، ثقافة إتقان العمل، ثقافة الوقت، الأخلاق لدى الفرد، المعاملة مع الناس) في تعزيز أخلاقيات عمل في مؤسسة سونلغاز بأردار خاصة والمؤسسات العمومية عامة.
- 2- تستمد أهميتها من أهمية أخلاقيات العمل في مؤسسات الأعمال ومدى مساهمتها في تحقيق مستوى أداء عالي و متميز.

3- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توجيه أنظار متخذي القرار في المؤسسات العمومية نحو مفهومي ثقافة العامل وأخلاقيات العمل ودورهما في تحقيق ميزة أداء عالية تميز المؤسسة وتصنع لها مكانة بين المؤسسات.

4- تقديم توصيات بناء على نتائج الدراسة لأجراء دراسات لاحقة ذات فائدة أكبر لتطوير أخلاقيات العمل في المؤسسات العمومية.

5- تكمن هذه الأهمية كذلك في إمكانية استفادة المسؤولين والرؤساء في مؤسسة المديرية العامة لسونلغاز بأدوار من النتائج التي نأمل أن يسفر عنها هذا البحث والجهد العلمي في تعظيم الجوانب الإيجابية وتفادي الجوانب السلبية للتأثيرات السلوكية لأفرادها وانعكاسه على علاقات العمل بالمؤسسة.

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

في ضوء مبررات الدراسة وبالاستناد إلى مختلف الأدبيات التي تناولت ظاهرة الثقافة المجتمعية والأخلاق المهنية في أبعادها الاجتماعية، والثقافية، والتنظيمية، وفي ضوء معاشتنا لواقع المجتمع الجزائري بصفة عامة والمجتمع محل الدراسة بصفة خاصة الذي يشهد تحولات سريعة مست عناصر ومكونات بنائه الاجتماعي والتي ترتبت عليه كثير من الآثار المرتبطة بالثقافة والأخلاقيات وغيرها من الظواهر الاجتماعية. لهذا تسعى الدراسة الراهنة إلى تحقيق الأهداف التالية:

#### أ- الأهداف النظرية

- 1- محاولة التعرف على العوامل والأشكال التي تتخذها الثقافة المجتمعية والأخلاق المهنية في التنظير السوسولوجي.
- 2- إثراء المكتبة بدراسة جديدة تعبر عن سلوكيات وأخلاقيات وثقافات المجتمع المحلي.

#### ب- الأهداف التطبيقية

- 1- التعرف على أفراد الدراسة حول مستوى أخلاقيات العمل السائدة في مجال العمل ومدى ترسيخها لدى العمال والمسؤولين على السواء.
- 2- التعرف على الثقافة السائدة في المجتمع محل الدراسة، على اعتبار أنه مجتمع مسلم يجب أن يتمتع أفراده بثقافة اجتماعية أخلاقية إيجابية تنعكس على عملهم داخل المؤسسة.
- 3- تغيير النظرة إلى العامل داخل المؤسسة، واعتباره عاملاً فعالاً له سلوكيات وثقافة وأخلاق قد تؤثر بالإيجاب أو بالسلب على الجوانب المحيطة بالعمل.
- 4- الكشف عن طبيعة العلاقة الترابطية والتكاملية بين ثقافة المجتمع ومؤسسة العمل ومدى تأثيرها في ترسيخ سلوكيات أخلاقية ومهنية كفيلة بتقدم المؤسسة وازدهارها، أو تدهورها.
- 5- محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقافة المجتمعية والأخلاق المهنية والأبعاد الديمغرافية ( الجنس، السن، المستوى التعليمي، المنطقة، الزواج، المهنة... الخ).

6- تقديم بعض الاقتراحات التي تساعد المسؤولين بالمؤسسات العامة والخاصة على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة، خاصة المؤسسة محل الدراسة.

#### رابعاً: الدراسات السابقة:

بالبحث في الدراسات السابقة التي توافقت مع دراستنا نود القول أننا لم نجد حسب أطلاعنا طبعاً دراسة عنيت بنفس الموضوع بالشكل المترابط بين المتغيرات وهذا ما شجعنا على اختيار هذا الموضوع كموضوع نود إجراء الدراسة حوله، غير أننا وجدنا دراسات تناولت موضوع الثقافة المجتمعية وموضوع أخلاقيات العمل كلاً على حدا وقد جاءت هذه الدراسات كما يلي:

#### أ- الدراسات الجزائرية:

##### • الدراسة الأولى:

دراسة للأستاذ بشير محمد<sup>1</sup> سنة 2007، حيث عمد الباحث إلى طبعها على شكل كتاب عنوانه بـ " الثقافة والتسيير في الجزائر " وهي عبارة عن دراسة ميدانية بحثية حول إشكالية التسيير في المؤسسات الجزائرية المستوحاة من النموذج التصنيعي الذي تبنته الجزائر، والنموذج الاجتماعي المحلي المطبوع بالخصوصيات الثقافية المتجددة في ذهنيات العمال الجزائريين.

لذلك وقفت هذه الدراسة على دراسة تمثلات العمل والبنى التنظيمية في مؤسسات العمل بنموذجها الأشتراكية والخاصة، بالتركيز على مجموعة من العمال ينتمون لمؤسسات ذات طابع مختلف بين العام والخاص، بغية الإجابة على إشكالية الانتقال الثقافي الذي عرفته الجزائر من المرجعية التقليدية الريفية الزراعية إلى المرجعية الحضرية الصناعية بهدف تغير أدوارهم من حيث ابتعادهم عن القيم الثقافية الريفية واكتسابهم للقيم الثقافية العصرية ومدى رد فعل هذا الموروث الثقافي التقليدي كمقاومة لهذا التغيير، معتمداً في ذلك على عينة مقدره بـ 80 عاملاً موزعين بين مؤسسات العمل العامة والخاصة ومنهج وصفي تحليلي يتناسب مع طبيعة الدراسة.

أنطلق الباحث من ثلاث فرضيات للإجابة على تساؤله الرئيسي:

- 1- إن الثقافة المحلية للمجتمع الجزائري ثقافة مخالفة ومغايرة لتلك التي يراد ترسيخها من خلال ما يحمله المشروع الصناعي من قيم ثقافية جديدة.
- 2- إن الثقافة المحلية الأصلية ثقافة ريفية زراعية ومتجددة في ذهنية العامل الجزائري لا يمكن تحطيمها بسهولة ولقد لوحظ في هذا الإطار أنه صعب حتى على المستعمر تحطيم القيم والمعتقدات الثقافية الأصلية.
- 3- أن كل محاولة إستتصالية لقيم ثقافية أصلية بغية تعويضها بقيم ثقافية جديدة يكون ما لها الفشل لعدم مراعاة خصوصيات كل مجتمع.

<sup>1</sup> بشير محمد، تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، دراسة ضمن كتاب: الثقافة والتسيير في الجزائر، لنفس المؤلف، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر العاصمة، 2007. ص ص 54 - 104.

توصل الباحث من خلال وقوفه على عرض هذه الفرضيات ومحاولة دراستها دراسة إلى نتائج مهمة جاءت كالتالي:

- 1- إن هناك تقارب وتصادم في العملية التفاعلية بين الثقافتين التقليدية والصناعية.
- 2- فشل بل انهيار نموذج التنمية بكامله نتيجة اعتماد السلطات المعنية بالأمر على الجانب المادي فقط دون الاهتمام بالجانب الثقافي بمعنى أحدث تغيير على مستوى الأفكار والعادات والتقاليد والأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المجتمع الجزائري.
- 3- إن ما هو موجود في المجتمع ينعكس داخل المؤسسة الصناعية التي تعتمد على معايير موضوعية في التسيير والتنظيم.

### • الدراسة الثانية:

دراسة لـ: **العقبي الأزهر<sup>1</sup>** سنة 2008 بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة، طرحت إشكال عن ما مدى تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف فيما بينهم حيث طرح الباحث للإجابة على هذا الأشكال فرضية عامة مفادها: تشكل البيئة الاجتماعية والثقافة المحلية أساس التعاون والإشراف السائدين بين العمال داخل المصنع لخصت ثلاث أشياء مهمة كإجابات تخمينية تمثلت في المراكز الاجتماعية التي يشغلونها العمال في البيئة الاجتماعية، وكذا الالتزامات الاجتماعية والأخلاقية التي يتحملها الرئيس تجاه مرؤوسيه، بالإضافة إلى مراعاة العاملين للعادات والأعراف في علاقاتهم المهنية يعكس نمط التعاون والإشراف السائدين داخل المصنع.

هدفت الدراسة من هنا إلى التعرف على العناصر الاجتماعية والثقافية للمحيط الخارج للمؤسسة الصناعية الجزائرية وبيان دورها في تفسير سلوك العاملين داخلها، اعتمدت في ذلك على تحليل خصائص البناء الاجتماعي السائد في المجتمعات العربية المحلية وأهم ما يميز العناصر البنائية الأساسية المشكلة له، كما وقفت على دراسة السلوك التنظيمي ومحدداته الداخلية والخارجية من تقسيم للعمل والقواعد والقوانين التنظيمية واللوائح والأنظمة الداخلية، والقيم الاجتماعية والعادات والأعراف المجتمعية وبيان أثر هذه الأخيرة على صيرورة العمل والعلاقات بين العاملين داخل المؤسسات الصناعية اليوم.

أستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن وهما المنهجان اللذان جمعا بين الطريقة الكمية والكيفية لمعالجة المعلومات الخاصة بالدراسة، كما استخدمت ثلاث أدوات لجمع البيانات: الوثائق والاحصائيات، المقابلة، الاستمارة المعلوماتية وجهت هذه الأخيرة إلى عينة مكونة من 168 فرداً موزعين بين إطارات وأعوان تحكم وأعوان تنفيذ.

<sup>1</sup> العقبي الأزهر، **القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين - المصنع الجزائري نموذجاً** - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة، دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع فرع: علم الاجتماع التنموية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة - الجزائر، السنة الجامعية 2009/2008.

توصلت الدراسة في الأخير لمجموعة من النتائج لخصت كالتالي:

- 1- أن تعاون أعوان التنفيذ وتضامنهم فيما بينهم داخل المصنع تتحكم فيه أساساً مراكزهم الرسمية والأدوار المهنية التي يؤديونها أكثر منه من أية اعتبارات أخرى.
- 2- أن أسلوب الإشراف للرئيس تتحكم فيه الالتزامات الجماعية والأخلاقية التي يتحملها اتجاه رؤوسيه أكثر منه مسؤولياته الرسمية نحوهم.
- 3- أن نمط الإشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعاة الرؤساء للعادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع في تنظيم علاقاتهم برؤوسيه.

### • الدراسة الثالثة:

دراسة للباحثة بكادي خديجة<sup>1</sup> سنة 2014 طرحت الدراسة مشكلة تأثير الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية على العامل داخل المؤسسة وإشكالية التوفيق بينهما من خلال طرح إشكال مفاده ما الثقافة الغالبة على العامل في المؤسسة ثقافة المجتمع أم ثقافة المؤسسة

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار فرضية عامة مفادها " يُغلب العامل الجزائري ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة"، طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 363 عامل بمؤسسة سونلغاز بادرار أتبعته الباحثة في ذلك المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة وتحليلها مستعملة لذلك إستبيان معلوماً للحصول على معلومات تقنية وإحصائية فكانت النتائج المتوصل إليها كما يلي:

1- إن مفهوم العمل بالنسبة للعامل مرتبط بالتصور الغالب في ثقافة المجتمع التي أكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية في المجتمع والتي تعتبر العمل مصدر للحصول على العيش والدليل على ذلك هو أن العامل مازال يعتبر العمل في المؤسسة هو وسيلة للحصول على راتب.

2- بالنسبة لإتقان العمل فالعامل الجزائري مازال متمسك بذهنية المجتمع وهي عدم إتقان العمل حتى وإن كان في هذا إرضاء الله سبحانه وتعالى وكسب المال الحلال وليس من أجل المؤسسة وتطور العمل فيها.

3- تمسك العامل الجزائري بالقيم الثقافية للمجتمع حتى وأن كان على حساب العمل وهي كوقوف العامل للشخص والتحدث معه على حساب العمل من باب التقدير والاحترام.

من هنا نجد أن الباحثة في طرحها للفرضية القائمة على تغليب ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة قد ثبتت ذلك من خلال النتائج المتوصل إليها والتي تشير في طرحها إلى تغليب العامل في ذهنيته وسلوكه وتصرفاته للثقافة المجتمعية على الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

<sup>1</sup> بكادي خديجة، العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة- دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع ادرار، رسالة ماجستير- غير منشورة، في علم اجتماع: تخصص: التنظيم والعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2014/2015.

• الدراسة الرابعة:

دراسة لـ: **رزوقي يحيى**<sup>1</sup> سنة 2016 طرح فيها إشكالية حول كيف يمكن لأخلاقيات الأعمال أن تساهم في الحد من الفساد الإداري؟ حيث هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري وكذا تبيان نتائج الدراسة التطبيقية على مستوى مديرية الضرائب لولاية تلمسان وما هو مدى ومستوى إدراك أعوان هذا الجهاز لمفهوم الأخلاقيات ضمن إدارة الضرائب، إضافة إلى السعي للإطلاع على الأسس النظرية لمفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري لتحديد المجالات التي يمكن عدها مصدرا لمواجهة الفساد الإداري وعلاجه. كما قدمت هذه الدراسة مجموعة من الفرضيات كإجابات احتمالية للإجابة على تساؤل وإشكال طرحته هذه الدراسة جاءت كالتالي:

- 1- للتكوين أثر إيجابي على السلوك الوظيفي
- 2- للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على السلوك الوظيفي
- 3- للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي
- 4- لأخلاقيات المهنة أثر إيجابي على العلاقات العامة لإدارة الضرائب
- 5- لإدارة الموارد البشرية أثر إيجابي على تحقيق أهداف إدارة الضرائب

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أثر فاعلية أخلاقيات المهنة على سلوك وأداء أعوان مديرية الضرائب لولاية تلمسان، معتمدة في ذلك على مجتمع بحث يتألف من جميع عمال وموظفي مديرية الضرائب لولاية تلمسان لسنة 2014 والبالغ عددهم 359 عوناً، أختيرت منهم عينة عشوائية تمثيلية بلغ عددها 90 موظفاً، وللحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة إستعملت الأستبانة كأداة لجمع المعلومات لإخضاع هذه الأخيرة لسلسلة من القياسات والتحليل الإحصائية للوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية. فكانت النتائج كالتالي:

- ✓ أن أخلاقيات الأعمال تؤثر تأثيراً إيجابياً على السلوك والرضا الوظيفيين لعمال مفتشيات الضرائب، وعلى العلاقات العامة لهذه الإدارات (إدارة الضرائب).
- ✓ أن للتكوين الأثر الفعال على السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.
- ✓ إجابات أفراد العينة لم تعطي دلالة قطعية على الأثر الإيجابي لإدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب الأمر الذي يدل على وجود ضعف كبير في إدارة الموارد البشرية على مستوى هذه المنظمات.

<sup>1</sup> رزوقي يحيى، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام – دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية – غير منشورة، تخصص: تسيير، رسالة غير منشورة، جامعة أبي بكر بالفايد، تلمسان- الجزائر، السنة الجامعية 2016 / 2017،

وجاءت التوصية بإجراء دراسات أخرى بالاعتماد على نماذج قياسية مناسبة قد تفضي إلى نتائج تتمتع بدلالة أكبر، كما أن هناك متغيرات أخرى من شأنها أن تؤثر على السلوك الوظيفي للموظف العام، متغيرات يمكن إدماجها في نماذج نظرية أخرى في المستقبل.

• الدراسة الخامسة:

دراسة ل: **لعربي أحمد<sup>1</sup>** سنة 2017 حيث حاول من خلال هذه الدراسة الوقوف على إشكالية تتمثل في دراسة دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات مهنية في المؤسسات الجزائرية من خلال الوقوف على مختلف الوظائف الإدارية المتخصصة لإدارة الموارد البشرية ومدى درجة تأثيرها في أخلاقيات المهنة لدى العاملين في المؤسسة، ومنه جاءت صياغة فرضية عامة مفادها " أن للوظائف إدارة الموارد البشرية دور كبير في إرساء قواعد عمل وذلك من خلال الوظائف الإدارية والوظائف المتخصصة مما ينعكس على التزام العاملين بأخلاقيات مهنية داخل المنظمة".

جاءت أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع نفسه بحيث أن التطور والتغير الاجتماعي الحاصل على مستوى الحياة العامة يجب أن يقابله تأثير في الأخلاقيات العامة سلباً كان أو إيجاباً ما يستوجب القيام بدراسة بحثية أكاديمية ميدانية تصوغ لنا مختلف الإشكاليات الأخلاقية أملينا في إيجاد سبل و أدوات تساعدنا على ضبط السلوك الأخلاقي للأفراد والجماعات و الرفع بمستوى الالتزام الأخلاقي المهني لديهم.

كما هدفت هذه الدراسة بشكل عام إلى:

- 1- التعرف على أهم الوظائف والعمليات الأساسية تقوم بها إدارة الموارد البشرية وعلى كيفية تسييرها، خاصة وأنها تساهم مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها.
- 2- تحديد دور إدارة الموارد البشرية في المنظمة ودرجة تأثيرها على السلوك العام للموظف بشكل عام سواء في المحيط الاجتماعي أو المحيط المنظماتي.
- 3- تحديد أهم الوظائف المتعلقة بإدارة الموارد البشرية المتحركة في البيئة الأخلاقية للمنظمة والتي تعد الركيزة التي بها يتشكل البناء التنظيمي للمنظمة.
- 4- تحليل الوظيفتين الإدارية والمتخصصة بوصفهما الدورين الأساسيين لإدارة الموارد البشرية في المنظمة وتأثيرهما على الالتزام بأخلاقيات المهنة.

<sup>1</sup> لعربي أحمد، **دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة** - دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار، مذكرة دكتوراه علوم - غير منشورة، في علم الاجتماع تخصص: تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، السنة الجامعية: 2018/2017.

أعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي لكافة مجتمع الدراسة بالإضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي، وهذا بهدف مسح كامل ومعتبر لمجتمع البحث والمقدر عدده بـ 279 عاملاً وموظف لوصف وتشخيص الظاهرة والوقوف على تحليل البيانات تحليلاً يوصلنا لتفسير الظاهرة تفسيراً شافياً وكافياً. لتصل في الأخير هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- أن العملية التوظيفية تعكس التزام القائمون على إدارة الموارد البشرية في عمليتي الاختيار والتعيين مبدأ تحقيق الانسجام بين مؤهلات الموظف والوظيفة.
- 2- غياب الحرص من طرف القائمون على إدارة الموارد البشرية على العملية تدريب بغيت تحقيق الانسجام بين الموظفين والسياسية الخاصة وأهداف المنظمة.
- 3- بالنسبة لعملية تقييم المستمر للموظفين تعكس حرص القائمون على مبدأ إثبات الموظف لذاته. فنجد أنه يتجلى في قدرة القائمون على ربط بين تقييم الأداء وإثبات الموظف ذاته من خلال العمليات التالية : القدرة على تنشيط الأعمال، وكذا وجود التشجيع من طرف قائمون على المبادرة والأعمال الجيدة، القدرة على المشاركة في حل مشاكل العمل.
- 4- بالنسبة للعملية الإدارية تعكس حرص القائمون على إدارة الموارد البشرية على التعامل بكل شفافية وحيادية وعدالة مع الموظفين داخل المنظمة.
- 5- بالنسبة للعملية الإشرافية تعكس عمل القائمون إدارة الموارد البشرية على مساعدة الرؤساء المباشرين في إدارة مرؤوسيههم واتخاذ الإجراءات المناسبة مما يساعد في إرساء مبدأ الاحترام.

ب- الدراسات العربية:

• الدراسة السادسة:

دراسة ل محمد حسين محمد حمادات<sup>1</sup> سنة 2006، قامت على مجموعة من المدارس التربوية التعليمية الأردنية هدفت هذه الدراسة إلى حصر أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، ومحاولة التعرف على مدى التزام مديري المدارس الثانوية بتلك الأخلاقيات من وجهة نظرهم، وكذا معرفة أثر كل من متغيري الجنس والخبرة والمؤهل الإداري ومستوى التأهيل الأكاديمي في درجة التزامهم.

حيث عمدت الدراسة إلى اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي بإستعمال أداة الاستبيان لجمع المعلومات على عينة دراسية متكونة من 85 مدير ثانوية، فكانت النتائج المتوصل إليها تفيد إلى ما يلي:

✓ التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وتقارب ممارساتهم للقيم الأخلاقية المطروحة في جميع مجالات الدراسة.

✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارستهم لأخلاقيات المهنة بين مديريتي عمان الأولى والثانية لصالح عمان الأولى.

✓ بالنسبة لمعرفة أثر المتغيرات الشخصية وضحت النتائج إلى إنه لا يوجد اثر لمتغير الخبرة في درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة، ويوجد اثر لمتغير الجنس في درجة ممارسة أخلاقيات المهنة لصالح الإناث، كما لا يوجد أثر لمتغير المؤهل الإداري في درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة.

وجود فرق دال إحصائياً في مستوى ممارسة الأخلاقيات يعزى للمستوى الأكاديمي بين المؤهل تربوياً، وغير المؤهل لصالح حملة الماجستير التربية.

• الدراسة السابعة:

دراسة ل: هيا بنت عبد الرحمان العقيلي<sup>2</sup> سنة 2014، طرحت مشكلة حول التعرف على علاقة

أخلاقيات العمل بالرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، حيث هدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل وأيضاً على مستوى الرضا الوظيفي لديهن، كما هدفت كذلك للتعرف إلى طبيعة العلاقة الموجودة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض.

حيث استخدمت الباحثة في بحثها هذا المنهج الوصفي الارتباطي، لمجتمع دراسة مكون من الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض من مختلف المراكز والراتب الوظيفية حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة 1700 موظفة تم

<sup>1</sup> محمد حسين محمد حمادات، أخلاقيات مهنة الإدارة ومدى التزام مديري المدارس الثانوية بها، دراسة ضمن كتاب: قيم العمل والالتزام الوظيفي، لنفس المؤلف، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان- الأردن، 2006، ص 74 - ص 125.

<sup>2</sup> هيا بنت عبد الرحمان العقيلي، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، أطروحة (ماجستير) - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، الرياض - السعودية، 2014.

أختيار عينة من هذا المجتمع مكونة من 313 موظفة، عمدت الباحثة إلى استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات مكونة من 47 عبارة موجهة نحو أفراد عينة البحث، بغرض جمع المعلومات منها وتحليلها والعمل على إستخلاص النتائج . كما توصلت الدراسة في الأخير لمجموعة من النتائج كان من أهمها:

✓ يوجد تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد إلتزام الموظفين الإداريات بالأخلاقيات الوظيفية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.22 إلى 4.11).

✓ يوجد تفاوت في آراء افراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الأجر، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.20 إلى 2.88).

✓ توجد علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي، بمعنى أنه كلما توفرت أو تحسنت أخلاقيات العمل الوظيفية لدى الموظفين أدى ذلك إلى تحسین أو ارتفاع مستوى الرضا عند الموظفين.

وخلصت الدراسة كذلك إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

✓ ضرورة التركيز في الإدارات على مراعاة العدالة والمساواة في منح المكافآت للموظفات وعدم التفريق بينهن في المعاملة.

✓ الاهتمام بتوفير وتكثيف الدورات التدريبية المتخصصة لتحمل أعباء الوظيفة، والعمل على توفر ووضوح للمهام ومسؤوليات العمل.

✓ ضرورة منح الموظفين الصلاحيات التامة والكافية للقيام بمسؤولياتهم اتجاه عملهن لضمان تحمل نتائج ذلك قانونياً و إنسانياً.

✓ التأكيد على الإدارة وضع نظام ودليل لأخلاقيات العمل الواجب الإلتزام بها من قبل الموظفين.

#### • الدراسة الثامنة:

دراسة ل: عطا الله بشير النويقه<sup>1</sup> سنة 2016، في شكل مقال علمي في مجلة بحثية طرح أشكالية بحث

حول ما أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة؟ جاءت من خلالها مجموعة من الأسئلة الفرعية للأمام بجوانب موضوع الدراسة فكانت كالآتي:

✓ هل يوجد أثر لأخلاقيات الأعمال (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) في تعزيز

الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، زيادة المرونة وزيادة الابتكار) في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة؟

<sup>1</sup> عطا الله بشير النويقه، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، مجلة دراسات- العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد 43، العدد 1، سنة 2016.

أنظر: <https://www.google.dz/search?xsrf=ALeKk00Hpai1ekJ67zMwiGRcySO8nyPfDA> أطلع عليه يوم 2020/07/12 على الساعة: 11h30.

- ✓ هل يوجد أثر للمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية نحو العملاء، المسؤولية نحو البيئة، المسؤولية نحو المجتمع) في تعزيز الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، زيادة المرونة وزيادة الابتكار) في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة؟
- ✓ هل يوجد تأثير لمتغيري أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية معا في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة؟
- ✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في ضوء الأبعاد المدروسة؟

هدفت الدراسة إلى توضيح الإطار العام لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية والتعرف على جوانبها المختلفة وكذا التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية من خلال دراسة تطبيقية لاستقصاء آراء العاملين في الإدارة العليا في البنوك التجارية السعودية العاملة في منطقة مكة المكرمة. استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي الميداني التحليلي حيث تم تصميم استبانة إحصائية لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة والتي تم توزيعها على العاملين في الإدارة العليا حيث استجاب منهم 140 من أصل 150 موظفا يمثلون الإدارة العليا في البنوك المبحوثة، عمل الباحث على جمع البيانات تم تحليلها بالطرق الإحصائية المناسبة فتوصل في الأخير إلى نتائج من أهمها:

- ✓ وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال (الأستقلالية والموضوعية- الأمانة- النزاهة- الأستقامة- الشفافية) في القطاع المبحوث حسب تقدير الأفراد المبحوثين.
- ✓ وجود مستوى مرتفع للمسؤولية الاجتماعية ( نحو العملاء- نحو البيئة- نحو المجتمع المحلي) في القطاع المبحوث حسب تقدير الأفراد المبحوثين.
- ✓ وجود أثر إيجابي ذو مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية في القطاع المبحوث.

وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات هدفت في مجملها إلى تعزيز أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية باعتبار ذلك من أهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح البنوك وديمومتها. مع ضرورة أن تولي الجامعات الرسمية والخاصة تطوير أخلاقيات الأعمال في المناهج التي تدرس في تخصص إدارة الأعمال.

## خامساً: إشكالية الدراسة:

يعود نجاح الكثير من المؤسسات اليوم وبقائها إلى التركيبة الاجتماعية السائدة، ذلك أن الخصائص الثقافية لمجتمع معين تلعب دوراً هاماً في تشكيل سلوكيات وممارسات الأفراد العاملين داخل المؤسسة، ما يصدر عن هذا الأخير تصرفات وسلوكيات هي في الواقع إفراز ونتاج للبيئة الاجتماعية والثقافية التي جاء منها هؤلاء العاملين، هذه البيئة التي تتأثر من خلالها المؤسسة ويتطبع أفرادها بالكثير من سماتها وخصائصها، إذ ينظر اليوم للمؤسسة على أنها نظام ثقافي فرعي يتأثر بالثقافة والقيم السائدة في المجتمع.

لذلك كان لزاماً على المؤسسة اليوم إعطاء الأهمية للعنصر البشري باعتباره الركيزة الأولى والمصدر الحقيقي التي للاستجابة للتطورات السريعة وإنجاز أي تقدم في أساليب العمل وتقديم الخدمات، لأنه المورد الوحيد الذي يتمتع بالعقل والقدرة الذهنية للتفكير والإبداع ومصدر للتجديد والتنمية، لذلك يجب على الإدارة المعاصرة العمل على ابتكار أفضل السبل والآليات لاستثمار طاقته، وتوظيف قدراته الذهنية والإبداعية ووضعها في الإطار التنظيمي.

من أجل ذلك كان لزاماً وجوب اتفاق بين أهداف المؤسسة وقيم وثقافة الأفراد العاملين بها وإيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق الانسجام والتكامل بينهما باعتبار هذه الأخيرة المحرك الأساسي للتحكم في كل الطاقات والقدرات المتاحة، فوجود ثقافة تحتوي على قيم ومعتقدات مفهومة وواضحة يجسدها العاملين في سلوكياتهم وتعاملاتهم في العمل يؤدي حتماً إلى توحيد إدراكهم لرسالة المؤسسة والقواعد السلوكية التي يجب الالتزام بها من قبلهم.

من هنا يتجسد لنا التداخل والتكامل الموجود بين ثقافة المجتمع وأخلاقيات العامل، إذ يعتبر العامل الحلقة المشتركة بينهما، فالعامل فرد في المجتمع يحمل في ثقافته مجموعة من المعتقدات والقيم الأخلاقية والتي ينقلها معه بدوره كعامل في مؤسسة العمل ويجسدها في سلوكيات وأخلاقيات عملية تنعكس في ترسيخ ثقافته وأخلاقياته المهنية التي من شأنها تعزيز روح الانتماء لديه للمؤسسة، وفي الجهة المقابلة فالعامل بأخلاقياته وسلوكياته ومسؤولياته المهنية التي يترجمها من خلال الدور الإيجابي الذي يعكسه في المجتمع من خلال علاقاته الطيبة ومعاملاته مع الآخرين وحب الناس وتقديرهم ومساعدتهم وتشجيعهم لبناء علاقات اجتماعية وأسرية قوية ومتينة.

من خلال ما سبق تظهر لنا قيمة وأهمية أخلاقيات العمل إذا تعتبر غاية يتوقف عليها تطوير ونجاح المؤسسة في الوقت الراهن ومدى تحقيقها لأهدافها، ولا تتكون هذه الأخلاقيات من سلم اللوائح والقوانين والنظم المؤسساتية الملزمة للعامل داخل المؤسسة، وإنما هي نتاج قيم وتنشئة أسرية واجتماعية يتحلي بها الأفراد ويجسدها في سلوك ممارس يساهم في ترسيخ أخلاقيات عملية ومهنية، لذلك جاء هذا البحث في سياق الدراسات السوسولوجية التي تتخذ من نظرية الثقافة مدخلاً لتحليل ومعالجة المشكلات التنظيمية والأخلاقية في المؤسسة الجزائرية، ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي:

ما دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية؟

ومن خلال هذا التساؤل تتفرع لدينا أسئلة فرعية نوردتها كالتالي:

- 1- ما دور ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالعمل في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام؟
- 2- ما دور ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بإتقان العمل في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل بالمؤسسة الجزائرية؟
- 3- ما دور ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالوقت مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالانضباط بالوقت بالمؤسسة الجزائرية؟
- 4- ما دور ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالأخلاق في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالسلوك الأخلاقي في العمل بالمؤسسة الجزائرية؟
- 5- ما دور ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالمعاملة مع الناس في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالمعاملة في مجال العمل بالمؤسسة الجزائرية؟

#### سادساً: فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤلات الفرعية التي أدرجتها نحاول صياغة فرضيات كإجابة مسبقة لهذا التساؤلات والفرضيات هي " تخمين أو استنتاج ذكي يصوغه الباحث ويتبناه مؤقتاً لشرح بعض ما يلاحظه من الظواهر والحقائق وليكون هذا الفرض مرشداً له في البحث والدراسة التي يقوم بها"<sup>1</sup>

#### أ- الفرضية العامة:

لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بـ (الوقت، إتقان العمل، ثقافة العمل، الجانب الأخلاقي، المعاملة مع الناس) دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل بالمؤسسة الجزائرية.

#### ب- الفرضيات الفرعية:

01- لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالعمل دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالمحافظة على المؤسسة والمال العام المتجسدة في (عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، عدم تبذير المواد الأولية، البعد عن الغش والسرقة والاختلاس).

<sup>1</sup> عباش عائشة- رانجة زكية وآخرون، كتاب جماعي: منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، الطبعة 1، برلين - ألمانيا، 2019، ص 51.

02- لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بإتقان العمل دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل المتجسدة في (إنجاز العمل كما هو مطلوب، الإتمام والإنجاز الجيد العمل، عدم التماطل في العمل، عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته).

03- لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالوقت دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالوقت ال<sup>1</sup>متجسدة في (الحضور، الانضباط، عدم التغيب وإضاعة الوقت).

04- لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالأخلاق دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالسلوك الأخلاقي في العمل المتجسدة في (تحمل المسؤولية في العمل، البعد عن تعطيل مصالح الناس، النزاهة والأمانة في العمل)

05- لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالمعاملة مع الناس دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالمعاملة في العمل المتجسدة في (المعاملة العادلة واحترام الزملاء في العمال، التمييز والمحابة في العمل، عدم التحيز للعصبة في العمل، التشدد للرأي ورفض الرأي الآخر).

### سابعاً: التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

يعد تحديد المفاهيم من أساسيات التخاطب اليوم في المجتمعات الحديثة، وهذا نظراً لتداخل وتشابك المصطلحات والكلمات الأمر الذي أصبح إلزاماً في الدراسات الأكاديمية، لذلك يتعين على الباحث والدارس الاجتماعي الإلمام بكل الدلالات والمعاني المحيطة بالموضوع حتى يتسنى وضعه في سياقه الصحيح. وسنقف هنا على دلالات التعاريف الإجرائية للمفاهيم ونترك الدلالات اللغوية والأصطلاحية للجانب النظري عبر فصول المذكرة.

#### 1- تعريف الثقافة:

- الثقافة إجرائياً: هي كل المبادئ والقيم والأفكار والأخلاق التي يكتسبها الفرد من خلال تواجده داخل الجماعة ومن خلال تنشئته الاجتماعية والتي تشكل لديه ما يسمى بالشخصية الاجتماعية أو الهوية.

#### 2- تعريف الأخلاقيات :

- الأخلاق إجرائياً: هي تلك الصفات المحمودة التي يتصف بها الشخص والتي تنعكس في سلوكياته وتصرفاته والتي يتقبلها الناس ويعبرون عليها بمواقفهم الإيجابية.

- أخلاقيات العمل إجرائياً: من خلال ما تقدم يمكننا صياغة تعريف إجرائي لأخلاقيات العمل فنقول: أنها " مجموعة القيم والمعايير السلوكية التي يتصف بها العاملين في مؤسسات ومنظمات الأعمال والتي تعزز تكوينهم والتزامهم لثقافة ممارسة الوظائف والأعمال الموكلة إليهم".

\* بالنسبة للتعاريف الإجرائية الخاصة بمفاهيم الأطروحة فهي مفصلة في الفصل الثاني والثالث من هذه الدراسة.

3- المجتمع المحلي:

- المجتمع لغة واصطلاحاً: المجتمع لغة كما جاء في معجم المعاني الجامع مشتق من الفعل جَمَعَ، وهي عكس كلمة فرق، كما أنّها مُشتقة على وزن مُفْتَعَل، وتعني مكان الاجتماع ويقصد به جماعة من الناس أما في الاصطلاح فهو " عبارة عن فئة من الناس تشكل مجموعة تعتمد على بعضها البعض، يعيشون مع بعضهم وترابطهم روابط ومصالح مشتركة وتحكمهم عادات وتقاليد وقوانين واحدة"<sup>1</sup>، كما يعرف كذلك بأنه " مجموعة من الأفراد تقطن بقعة جغرافية محددة من الناحية السياسية ومعترف بها ولها مجموعة من العادات والتقاليد والمقاييس والقيم والأحكام الاجتماعية والأهداف المشتركة المتبادلة التي أساسها الدين واللغة والتاريخ"<sup>2</sup>.
- المجتمع المحلي: يتشكل المجتمع المحلي من المجتمع الكبير والذي قد يكون قرية أو مدينة له خصوصياته المميزة من نشاطات إقتصادية وتنظيم إجتماعي له عاداته وقيمه وتقاليدته التي تجمع أفرادها وتحدد مصيرهم المشترك، لذلك يعرف المجتمع في اللغة الاصطلاحية بأنه " كل تجمع إنساني يضم أفراد تجمعهم نفس الممارسات والتاريخ واللغة المشتركة وتضبطهم قوانين وقواعد واضحة يتميزون بها عن غيرهم من التجمعات"<sup>3</sup>.
- من خلال التعريف نجد أنه يركز على نقطتين أساسيتين الأولى أن الجماعة تمثل سكان منطقة جغرافية محددة والثانية أنّها تشترك في القيم والمصالح والأهداف، بالإضافة إلى التركيز على الروابط والممارسات المشتركة التي يتميزون بها عن غيرهم من التجمعات، ما نستنتج أن تشكل المجتمعات يأتي من خلال استقرار الأشخاص لتشكل لديهم ممارسات وأهداف ومصالح مشتركة يكونون روابط اجتماعية تحكمها أنظمة وقوانين تهدف إلى ضبط سلوكياتهم وتصرفاتهم.
- المجتمع المحلي إجرائياً: فنقصد به: سكان ولاية أدرار الذين يقطنون بولاية أدرار وهم يمثلون مجتمع له تنظيم إجتماعي وإداري مشترك ويتقاسم أفرادها العديد من القيم والعادات والأعراف والممارسات الدينية المشتركة المستمدة من الثقافة المحلية، والتي تسهم بتسيخ مبادئ وأخلاقيات اجتماعية تنعكس في مجال العمل المهني.

<sup>1</sup> تعريف ومعنى المجتمع في معجم المعاني الجامع، www.almaany.com اطلع عليه بتاريخ 09-01-2020. (بتصرف)  
<sup>2</sup> أمال يوسف، الممارسات الثقافية في الوسط الحضري، مذكرة دكتوراه غير منشورة، قسم الثقافة الشعبية- شعبة الانثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، السنة الدراسية: 2011/2012، ص 115.

<sup>3</sup> François Gresle et Michel Panouff, Dictionnaire des sciences humaines, edition Paris ,Nathan France, 1994, p1218  
 نقلاً عن: لبنى الكنز، دور المؤسسة الاقتصادية في تنمية المجتمع المحلي - دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك سكيكدة، مذكرة ماجستير: شعبة تنمية العلاقات العامة للمؤسسات، قسم علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة باجي مختار، عنابة- الجزائر، السنة الجامعية: 2009/2008، ص 25 (بتصرف)

4- تعريف الترسخ:

- الترسخ لغة واصطلاحاً: جاء في معجم لسان العرب أن كلمة ترسيخ " اسم مصدره: رَسَخَ وَرَسَخَ فعل: رَسَخَ يُرْسِخُ ترسيخاً، فهو مُرْسِخٌ، والمفعول مُرْسِخٌ، رَسَخَ الْبِنَاءُ: بمعنى ثَبَّتَهُ، رَسَخَ الْفِكْرَةَ فِي أَدْهَانِهِمْ: بمعنى رَكَّزَهَا وَثَبَّتَهَا"<sup>1</sup>، أما في كتاب تاج العروس: " رَسَخَ الشَّيْءُ يَرْسِخُ رُسُوخاً أي ثَبَّتَ في موضعه، والرَّاسِخُ في العِلْمِ: الَّذِي دَخَلَ فِيهِ دُخُولاً ثَابِتاً، وَجِبَلٌ رَاسِخٌ، وَدَقْمَةٌ رَاسِخَةٌ، وَهُوَ كُلُّ ثَابِتٍ رَاسِخٌ"<sup>2</sup>، ومنه الرَّاسِخُونَ فِي العِلْمِ وَهُوَ مَجَازٌ، وَقِيلَ: هُمُ الْمَدَارِسُونَ فِي كِتَابِ اللَّهِ، كَمَا قَالَ ابْنُ الأَعْرَابِيِّ: هُمُ الحُقَاطُ المِذَاكِرُونَ.

- إجرائياً: الترسخ بمعنى السعي لتثبيت الشيء والإبقاء عليه، إي كل العوامل التي تؤدي إلى تكريس وتفعيل إخلاقيات العمل وإكتسابها كصفات سلوكية في تصرفات العاملين في مؤسسة العمل.

5- تعريف العمل والعامل

يعتبر العمل شريان الحياة الاقتصادية به ترتبط عملية التقدم والتطور على جميع الأصعدة والمستويات لتحقيق حياة أفضل للبشرية لذلك أولت الدراسات الحديثة إهتماماً بالغاً بالعمل والعامل على حدٍ سواء مبرزة بذلك أغلب الرؤى في طرح الإشكالات والصعوبات التي يمكن أن تواجه العمل وكيف يمكن تجاوزها بخلق عامل قادر على تحدي هذه الصعوبات، لذلك جاءت تعريف عديدة في مفهومها نذكر منها:

- العمل إصطلاحاً: يعبر العمل بصورة عامة عن كل " جهد أو نشاط مادي أو معنوي، عضلي أو فكري يبذله الإنسان من أجل تحقيق رغبة اجتماعية، نفسية، ثقافية، اقتصادية، سياسية، عقائدية، لتحقيق وسد حاجة من حاجيات الحياة الضرورية لديه ( البيولوجية، الاجتماعية، النفسية، الثقافية، الاقتصادية ) " أو هو كذلك " مجموعة النشاطات الإنسانية المنسقة من أجل إنتاج أو المساهمة في إنتاج ما هو مفيد"<sup>3</sup>

- العامل إصطلاحاً: لم يورد تعريف للعامل بالمعنى الفني بقدر ما هو تحديد لمختلف الصفات والعناصر التي يجب أن تتوفر في الشخص لاعتباره عاملاً لذلك لم يكن المشرع الجزائري أكثر توسعاً من غيره من المشرعين، غير أننا نورد ما جاء في تعريف العامل وفق قانون العمل الجزائري إذ يعد العامل هو " كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"<sup>4</sup>، وهو ما يتوافق مع تعريف العامل في معجم القانون على إنه " شخص يقدم عمله للغير ويقوم به تحت إشرافه وتوجيهه لقاء أجر يلتزم به الغير (صاحب العمل)".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بن منظور، لسان العرب، دار بيروت للطباعة و النشر، لبنان، الطبعة 01، مجموعة 10، 1968، ص 442.

<sup>2</sup> محمد بن محمد عبد الرزاق المرتضى الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، طبعة الكويت، الطبعة: 2، المجلد 21، 1984، ص 345.

<sup>3</sup> بن مهرة لندة لطيفة، ثقافة الأجيرى الشاب وإستراتيجيات تحقيق حاجاته - حالة المديرية الجهوية نفضال تلمسان-، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه - ل.م.د- تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، شعبة علم الاجتماع -قسم العلوم الاجتماعية، رسالة غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان- الجزائر، السنة الجامعية 2014 / 2015، ص 127.

<sup>4</sup> تعريف العمل: <https://www.facebook.com/sherifnassarlawyer/posts/> أطلع عليه يوم 2020/07/08 على الساعة: 10h30

<sup>5</sup> مجمع اللغة العربية، معجم القانون، مطابع الهيئة العامة للشؤون الأاميرية، 1999، مصر، ص 112.

كما نصت المادة 02 من قانون العمل رقم 90-10 في الجزائر ضمن الجزء المتعلق بعلاقات العمل على أنه " يعتبر عمالاً أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".<sup>1</sup> ما يفهم من خلال هذه التعاريف في مفهوم العامل والعمل: على أنه أي شخص يؤدي عملاً معين يدخل في الإطار الفكري أو اليدوي يعود بالنفع العام والخاص لتحقيق متطلبات الحياة العامة للأفراد والمجتمعات على جميع المستويات ضمن نمط تنظيمي معين.

- العامل إجرائياً: يمكن تحديد تعريف إجرائي للعامل بقولنا هو " كل عامل ينتمي لمؤسسة سونلغاز بأردار أو إحدى فروعها عبر الولاية، يؤدي عملاً معين ضمن الإطار التنظيمي والقانوني والأخلاقي للمؤسسة مقابل حصوله على أجر نظير عمله".

#### 6- تعريف المؤسسة

- المؤسسة لغة: من الفعل أسس يؤسس مؤسسة أو منشأة: أنشئت لغرض معين يقال مؤسسة علمية أو صناعية أو مؤسسة تجارية... الخ.

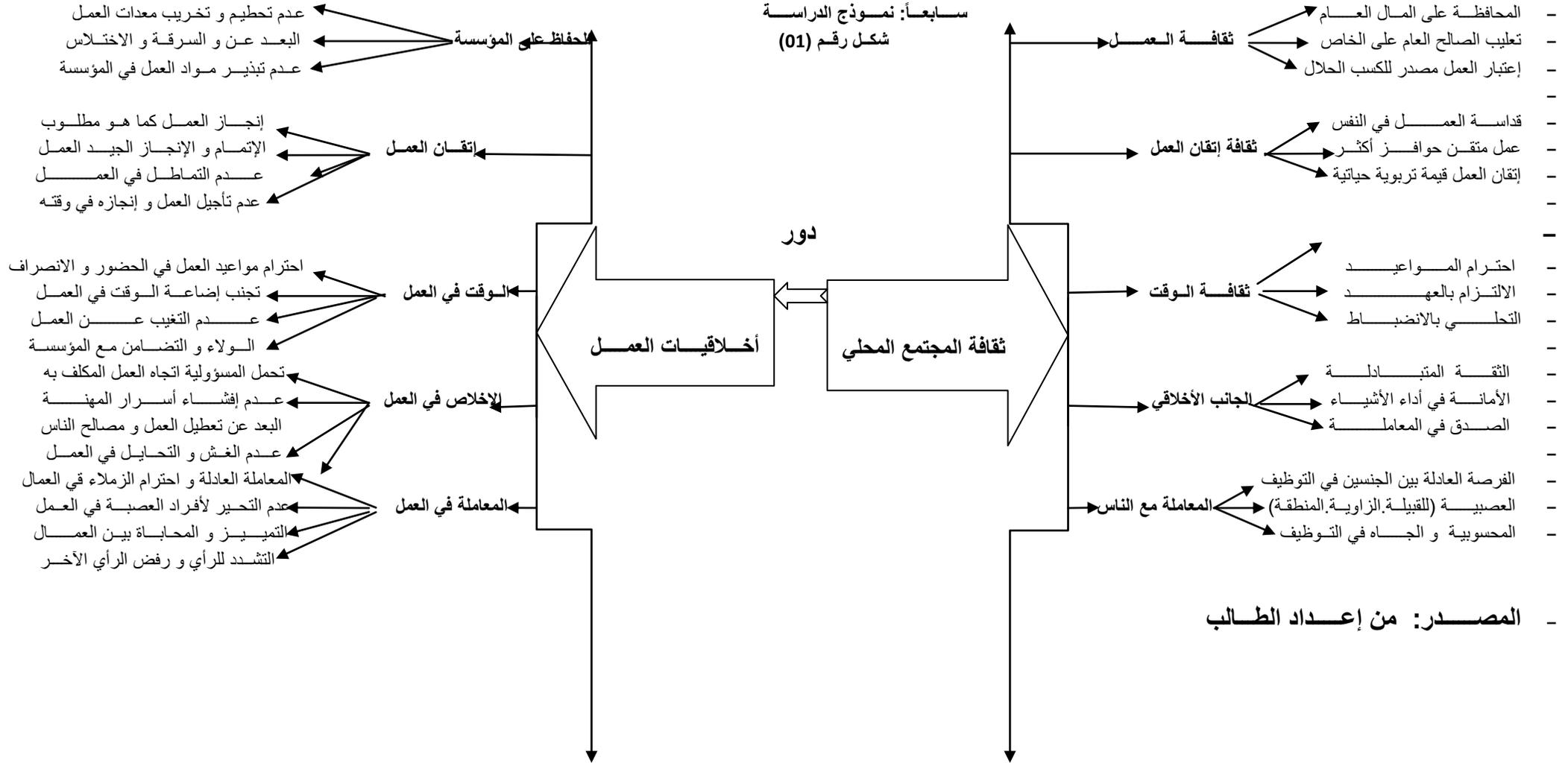
- المؤسسة اصطلاحاً: جاءت تعريف المؤسسة مختلفة ومتباينة على حسب طبيعتها وأهدافها وهنا سنأخذ تعريفاً بعيداً عن التعاريف الكلاسيكية التي تعبر عن الموارد المادية والبشرية المشكلة للمؤسسة ونعتمد على التعريف الاقتصادي الوارد من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (L.O.L.D.E) الذي عبر بأن المؤسسة هي " تلك المؤسسات التي تنتج سلعاً وتقدم خدمات مثل المؤسسة التجارية من أجل بيعها بالسعر الذي يجب أن يغطي تقريباً سعر التكلفة، لكنها مملوكة من طرف الدولة أو تخضع لمراقبتها".<sup>2</sup>

من خلال هذا يمكن القول أن المؤسسة بصفة عامة هي عبارة عن كيان يقوم على مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة فيما بينها تتمثل في الوسائل المادية والبشرية ومختلف التجهيزات تقوم بنشاطات لتحقيق تقديم خدمة معينة أو إنتاج سلعة ما بغرض تحقيق الربح.

- المؤسسة إجرائياً: من خلال المفهوم العام للمؤسسة و التعاريف المذكورة يمكننا طرح تعريف إجرائياً للمؤسسة فنقول أنها " كيان تنظيمي ممثل في مديرية الكهرباء والغاز بأردار ونظام تشغيله، القائم على إنتاج سلعة أو تقديم خدمة تتمثل في توفير الكهرباء والغاز للمجتمع لغرض تحقيق التكامل الاجتماعي للملائم".

<sup>1</sup> القانون رقم 90-10 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 21 ابريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990.

<sup>2</sup> Frédéric François-Marsal: Le dépérissement des entreprises publique, Perspective de l'économie, paris , 1973. نقلاً عن: هشام بوكفوس، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، غير منشورة تخصص: تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة - الجزائر، السنة الجامعية 2005/2006، ص 104.



## تاسعاً- منهج الدراسة وأدوات جمع وتحليل البيانات:

### أ- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج من الأساسيات الضرورية في أي بحث علمي، فهو الطريق الذي ينيير للباحث طريقه ويحدد له الخطوات التي يجب الاعتماد عليها من أجل الوصول إلى النتائج المراد تحقيقها، لذلك عرف المنهج بأنه " مجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة محددة"<sup>1</sup> وقد عمدنا في دراستنا هذه منهج المسح الاجتماعي وكذا المنهج الوصفي و المنهج التحليلي، وهما المنهجان الأنسب والأصلح للدراسة، لأنهما المنهجان الذان يعتمدان إلى مسح مجتمع البحث مسح شامل ومعبر، ويرميان إلى وصف وتشخيص جوانب الظاهرة والتدقيق فيها، وذلك بجمع البيانات والحقائق وتحليلها وتفسيرها للوصول من خلالها إلى نتائج دقيقة حول الدراسة.

### ب- أدوات جمع وتحليل البيانات

إن تقنيات البحث هي وسائل تسمح بجمع المعطيات من الواقع الميداني، وهي الخطوة الأساسية في البحث فمن خلالها يجمع الباحث المعلومات والمعطيات الخاصة بالموضوع المدروس، وتتعدد أدوات جمع البيانات والمعطيات وتختلف على حسب أنواع البحوث وطبيعة المعلومات التي يبحث عنها الباحث وعلى أهداف الدراسة، فمن خلال هذه الاعتبارات تتحدد بدرجة كبيرة نوع الأداة أو التقنية التي يعتمد عليها الباحث لهذا الغرض والتي يراها أكثر تلاؤماً ومناسبة للحصول على المعلومات والمعطيات التي تخدم موضوع دراسته، كما يمكن للباحث استعمال أكثر من تقنية واحدة في نفس الدراسة وهو أمر مرغوب فيه للتقليل من التحيز وبلوغ المعلومات الصحيحة والدقيقة، ومن التقنيات التي تم استخدامها في هذه الدراسة هي:

- **الملاحظة:** لا تخلوا أية دراسة سوسولوجية من استخدام أداة الملاحظة فهي " أسلوب من أساليب البحث تقوم على التخطيط والتنظيم والتركيز موجهة لغرض محدد ومعين تسجل بكل دقة وحرص، والملاحظة شأنها في ذلك شأن أساليب البحث الأخرى تخضع للضوابط العادية كالدقة والصحة والثقة "<sup>2</sup>.

وقد تم استخدامها مباشرة عند اختيار مجتمع الدراسة، حيث حاولنا استغلال فترات الانتظار ريثما تتم إجراءات الموافقة من قبل المسؤولين على تقديم استمارات الاستفتاء إلى العاملين للإجابة عليها، وكذلك فترات انتظار انتهاء بعض المسؤولين من أداء أعمالهم الطارئة أو المستعجلة في ملاحظة سلوك هؤلاء في أماكن عملهم، حيث قمنا خلالها باكتشاف الواقع الداخلي للمؤسسة ومختلف الفروع التابعة لها، وذلك من خلال تبصر الظروف المحيطة بالعمال، ومراعاة مدى توفر الإمكانيات البشرية والمادية كأجهزة الحاسوب، ووسائل الحماية ومدى توفر أنظمة معلومات تقنية بها، ومدى استخدامها إياها، وملاحظة أية ظواهر أخرى تؤثر على أخلاقيات العمل، وثقافة العامل وسلوكه، وقد حاولنا بقدر المستطاع جمع المعلومات التي تخدم البحث، وهو ما

<sup>1</sup> موريس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية" ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، الإشراف والمراجعة: مصطفى ماضي، الطبعة الثانية، دار القصة للنشر، حيدرة - الجزائر، 2004، ص 36.

<sup>2</sup> أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، المكتبة الأكاديمية، الطبعة 9، الدوحة - قطر، 1994، ص، 342.

ساعدنا في الإجابة عن كثير من الأسئلة الخاصة بالموضوع، وتحليلها بطريقة تخدم موضوع الدراسة بشكل مباشر.

وقد لاحظنا من خلال الملاحظة على مستوى الجانب الإداري مدى إنضباط العمال وتركيزهم في العمل وتقسيم العمل ومدى الاستغلال الأمثل لكل السبل المتاحة لتطوير العمل والتحكم في التكنولوجيا والرقمنة، وكذا الاهتمام بالعمال وسبل التعامل الإداري والاجتماعي الذي يكسب العامل إيجابية في العمل سواء عن طريق سن قوانين وأنظمة داخلية تخدم العامل في حدود المصلحة العامة كميزة الخدمات الاجتماعية والمنح المقدمة وهدية العيد وبعض الحوافز الخاصة بالمناسبات الوطنية والدينية والتي تحفز العامل بشكل إيجابي لأعطاء طاقة أكبر في العمل و بذل مجهود يحقق طموح المؤسسة والعامل على السواء.

أما عن الجانب الميداني فاستفدنا من الملاحظة في معرفة طرق العمل ومواجهة الاخطار وطرق التدخل وكيفية تشكيل الفرق، وتقسيم المهام والتحكم في الخلل والسيطرة على المشكل، ومدى توفير وسائل الحماية وكيفية التعامل مع الخلل ومدى تجسيد العامل لمدأ الضمير المهني والأخلاقي في العمل الموكل إليه، لان مثل هاته الأعمال لا يمكن أن تخضع لرقابة إشراف بقدر ما تخضع لرقابة ذاتية من العامل أولاً ولتتمكن من إصلاح الخلل و السيطرة عليه.

• **المقابلة:** هي أدوات من أدوات جمع البيانات يلجأ إليها الباحث للحصول على المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال الاستبيان وهي في أغلب الأحوال تكون موجهة نحو فئات معينة تكون قادرة على إضافة شيء جديد في إطار البحث والتقصي حول الظاهرة المدروسة، وتعرف المقابلة على أنها " تقنية مباشرة يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات وبيانات شفوية من المفحوص من خلال كتابة إجاباتهم بنفسه".<sup>1</sup>

العمل بها هنا في هذه الدراسة هو عمل ثانوي قصد سد النقص في بعض المعلومات المحصل عليها وهي بيانات متعلقة بالدراسة من خلال آراء ومواقف واتجاهات الباحثين حول موضوع الدراسة، خصوصاً وأن الموضوع يلمس جوانب مهمة في حياة العاملين (الجانب الاجتماعي والثقافي والأخلاقي) وقد استخدمت المقابلة الموجهة مع بعض الباحثين، بهدف معرفة مدى اتفاقها مع الجانب السيكمومتري للدراسة، والتي صممت في شكل مجموعة أسئلة مفتوحة (20 سؤالاً) لعينة شكلت من 20 فرداً متنوعه الخصائص الإستراتيجية التي تخدم موضوع الدراسة ( الجنس، العمر، الحالة العائلية، الفئة الوظيفية، مقر العمل... الخ)،<sup>2</sup> حيث جرت بعض هذه المقابلات في مقرات العمل حسب مقر عمل كل مبحوث والبعض الآخر خارج مقر العمل حسب ما سمحت به ظروف المبحوث، كانت مدة كل مقابلة من ساعة إلى ساعة و نصف حسب كل موظف وطبيعة عمله، حيث لم تسجل هذه المقابلات لا بالصوت ولا بالصورة وإنما اكتفيت بتسجيل الإجابات كتابتاً في شكل نقاط لأقوم فيما بعد بتحليلها من خلال ما تم سماعه من المبحوثين وقد تمحورت الأسئلة حول:

<sup>1</sup> ذوفان عبيدات وآخرون، البحث العلمي : مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 1998، ص 135.

<sup>2</sup> أنظر: جدول معطيات المقابلة الميدانية، الملحق رقم 02.

- ✓ البيانات و المعلومات الشخصية
- ✓ طبيعة العلاقة بالزملاء
- ✓ طبيعة العلاقة برؤساء العمل
- ✓ مدى اقتناعهم بضرورة أخلاقيات العمل في مجال العمل.
- ✓ الجانب المعرفي لديهم، وكيفية الاستفادة منه في مجال عملهم.
- ✓ قدراتهم على إدارة الذات في المواقف الصعبة.
- ✓ القدرة على اتخاذ القرار.
- ✓ التوفيق بين ثقافة المؤسسة وثقافات العاملين بها.

• **الإستمارة:** تعتبر الاستمارة أكثر الأدوات المستخدمة لدى الباحثين للحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات، تكون من خلال طرح مجموعة من الأسئلة تدور حول محاور وتساؤلات الدراسة بشكل واضح ومرتب وبسيط، تعبر عن المقصود بطريقة تسمح للمبحوثين بالإجابة عليها، والاستمارة هي " واحدة من أدوات جمع البيانات قوامها الاعتماد مجموعة الأسئلة المكتوبة للحصول على البيانات التي تفيد في الإجابة على مشكلة من المشكلات"<sup>1</sup>، ونشير هنا إلى أن إستمارة البحث لدينا هي إستمارة الملاءم الذاتي من طرف المبحوثين وأن أسئلتها قد طرحت بشكل معبر و بسيط قريبة جدا من العاملين حتى يتسنى لهم الرد عليها بوضوح وقد تضمنت هذه الاستمارة 68 سؤالاً متنوعة بين أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة نظمت في أربعة محاور أساسية:

- ✓ **المحور الأول:** يشمل البيانات الشخصية للمبحوثين ويحتوي على (08) أسئلة.
- ✓ **المحور الثاني:** يشمل البعد الثقافي للعامل، العامل بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة، ويحتوي على (06) أسئلة.
- ✓ **المحور الثالث:** يشمل السلوك الأخلاقي للعامل بين ثقافة المجتمع المحلي وأخلاقيات العمل، ويحتوي على سبعة و أربعون (47) سؤالاً، مقسمة إلى أجزاء خمسة: ثقافة العمل 11 سؤال، ثقافة إتقان العمل 09 سؤال، ثقافة الوقت 09 سؤال، ثقافة الجانب الأخلاقي 08 سؤال، ثقافة المعاملة مع الناس 10 سؤال.
- ✓ **المحور الرابع:** يشمل البعد الأخلاقي للعامل في مجال العمل، و يحتوي على (07) سؤال.

<sup>1</sup> رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة ناشرون وموزعون، الطبعة 1، عمان- الأردن، 1429هـ / 2008م، ص 131.

ج- أساليب معالجة وتحليل البيانات:

بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) إعتدنا على معالجة مختلف المعلومات المحصل عليها من خلال الأدوات المنهجية المستعملة في الدراسة، والتي تحتوي على كمية المعلومات الرقمية المعبر عنها و المحصلة من إجابات المبحوثين في شكل بيانات أولية يتم تحويلها عن طريق العمل الإحصائي وبتطبيق أساليب إحصائية وفق الأستخرجات من الحقيبة الإجماعية للعلوم الأجماعية (spss) بالأعتماد على إستخدام المقاييس التالية:

- التأكد من صدق و ثبات الأستبانة عن طريق مقياس ألفا كرومباخ
- حساب النسب المئوية للمتغيرات الكمية والنوعية
- المتوسط الحسابي لمعرفة متوسط وتكرار فئات متغيرات الدراسة
- حساب الأتخرف المعياري لمعرفة التباين بين المتغيرات
- حساب معامل الأرتباط البسيط بيرسون عند مستوى الدلالة 0.05 لإيجاد العلاقة الترابطية بين المتغيرات

ولاختبار أداة الدراسة (الاستمارة) لجأنا إلى الصدق الظاهري و الصدق البنائي لها وكذا دراسة ثباتها كما يلي:

**01- الصدق الظاهري لأداة الدراسة:** وهو كما تم عرضه سابقاً في المراحل الزمنية للدراسة (المرحلة التاسعة) والتي عرضنا فيها الاستمارة في صورتها الأولية على مجموعة من الاساتذة المختصين للتأكد من صدقها وإمكانية إستعمالها لجمع البيانات المراد الحصول عليها.

**02- الصدق البنائي لأداة الدراسة:** بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم توزيع الاستمارة على عينة عشوائية عددها 20 عامل من المؤسسة محل الدراسة، وذلك من أجل التعرف على الاتساق الداخلي للأداة من خلال حساب معامل ارتباط سبيرمان بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لجميع عبارات هذا المحور الذي تنتمي إليه، فكانت نتائج الاتساق الداخلي لكل جزء من الأجزاء موضحة كما في الجدول التالي:

جدول رقم 01: يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية له

رقم العبارة	المحور الثاني	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة
09	البعد الثقافي للعامل	0.548	دالة عند 0.05
10		0.473	دالة عند 0.01
11		0.694	دالة عند 0.05
12		0.622	دالة عند 0.05
13		0.432	دالة عند 0.01
14		0.654	دالة عند 0.05

المصدر: مخرجات من برنامج SPSS  
اعتماداً على إجابات المبحوثين.

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 و 0.01

من خلال الجدول رقم (01) أعلاه الموضح قياس صدق الاتساق بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني حول البعد الثقافي للعامل يتبين لنا أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة و الدرجة الكلية لجميع عبارات محور البعد الثقافي للعامل دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 و 0.01.

جدول رقم 02: يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية له

رقم العبارة	فروع المحور الثالث	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة	
15	ثقافة العمل	0.581	0.05	
16		0.489	0.01	
17		0.544	0.05	
18		0.689	0.05	
19		0.499	0.01	
20		0.601	0.05	
21		0.573	0.05	
22		0.626	0.05	
23		0.634	0.05	
24		0.510	0.05	
25		0.412	0.01	
26		ثقافة إتقان العمل	0.411	0.01
27			0.575	0.05
28			0.543	0.05
29			0.641	0.05
30	0.588		0.05	
31	0.666		0.05	
32	0.504		0.05	
33	0.428		0.01	
34	0.402		0.01	
35	ثقافة الوقت		0.568	0.05
36		0.391	0.01	
37		0.603	0.05	
38		0.389	0.01	
39		0.405	0.01	
40		0.508	0.05	
41		0.619	0.05	
42		0.607	0.05	
43		0.558	0.05	

المصدر: مخرجات من برنامج SPSS اعتمادا على إجابات المبحوثين	0.05	0.600	الجانب الأخلاقي	44	
	0.05	0.543		45	
	0.01	0.408		46	
	0.05	0.574		47	
	0.05	0.623		48	
	0.05	0.509		49	
	0.01	0.469		50	
	0.05	0.684		51	
	0.05	0.515		المعاملة مع الناس	52
	0.01	0.499			53
	0.05	0.562			54
	0.01	0.437	55		
	0.05	0.649	56		
	0.05	0.579	57		
0.05	0.608	58			
0.05	0.501	59			
0.01	0.452	60			
0.05	0.645	61			

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 و 0.01

من خلال الجدول رقم (02) يتبين لنا أن جميع معاملات الارتباط لدرجة كل عبارة من عبارات محور السلوك الأخلاقي للعامل بين ثقافة المجتمع المحلي وأخلاقيات العمل دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01، ومن خلال ذلك نقول أن الاتساق الداخلي بين عبارات كلاً من الفروع الخمسة للمحور الثالث (ثقافة العمل، ثقافة إتقان العمل، ثقافة الوقت، الجانب الاخلاقي، المعاملة مع الناس) نستنتج أن هناك أتساق داخلي بين عبارات المحور ككل.

جدول رقم 03: يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية له

رقم العبارة	المحور الرابع	معامل الارتباط سبيرمان	ثبات محاور الاستمارة
62	البعد الأخلاقي للعاملين	0.555	0.05
63		0.693	0.05
64		0.487	0.01
65		0.575	0.05
66		0.653	0.05
67		0.514	0.05
68		0.411	0.01

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 و 0.01

من خلال الجدول رقم (03) يتبين لنا أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لجميع عبارات محور البعد الثقافي للعامل موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05 (مستوى الدلالة المحسوب أقل من مستوى الدلالة النظري المفروض 0.05)، حيث تراوحت بين 0.411 أمام العبارة رقم 68 وبين 0.693 أمام العبارة رقم 63 مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات هذا المحور.

د- ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة أي " اختبارها والتأكد من أن نتائج إجابات الأفراد تعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف متماثلة"<sup>1</sup>، ومن أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستمارة) تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach) على نفس العينة المحسوبة سابقاً أي 20 عامل وذلك حرصاً على انسجام وارتباط فقرات كل محور بعضها ببعض، وتعد قيم ألفا كرونباخ، مقبولة إحصائياً عندما تكون هذه القيم مساوية أو أكبر من 0.75 وعلى وجه التحديد في البحوث الإدارية والسلوكية والجدول التالي يوضح معاملات ثبات محاور الدراسة.

جدول رقم 04: يبين حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور أداة الدراسة

رقم المحور	محاور الاستمارة	عدد عبارات المحور	ثبات محاور الاستمارة
02	البعد الثقافي للعامل العامل بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة	06	0.677
03	السلوك الأخلاقي للعامل بين ثقافة المجتمع المحلي و أخلاقيات العمل	47	0.921
04	البعد الأخلاقي للعاملين في المنظمة	07	0.696
	معامل الثبات العام	60	0.764

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستمارة و برنامج spss

من خلال الجدول (04) الموضح لنا حساب ثبات محاور الاستبانة أن قيمة ألفا كرونباخ في المحور الثاني (البعد الثقافي للعامل العامل بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة) يساوي 0.67، وهي قيمة عالية، أما قيمة الثبات في المحور الثالث (السلوك الأخلاقي للعامل بين ثقافة المجتمع المحلي وأخلاقيات العمل) يساوي 0.92 وهي قيمة عالية كذلك، أما قيمة الثبات في المحور الرابع (البعد الأخلاقي للعاملين في المنظمة) يساوي 0.69 وهي قيمة عالية أيضاً، كما أن قيمة الثبات لمحاور الاستمارة مجتمعة تساوي 0.76 وهي قيمة +عالية تعد مؤشراً لصلاحية أداة الدراسة (الاستمارة) للتطبيق بغرض تحقيق أهدافها من خلال الإجابة على أسئلتها مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها عند تطبيقها.

<sup>1</sup> ذوقان عبيدات وآخرون، 135، المرجع السابق، ص 159.

## عاشراً- المقاربة السوسولوجية للدراسة:

حتى تتمكن من الإلمام بكل جوانب الإشكال المطروح والكشف عن الحقائق الاجتماعية بطريقة موضوعية وشمولية تجعل من نتائجه أكثر سلامة وصحة، لا بد من اعتماد اقتراب نظري يعمل على توجيه الدراسة نظرياً وميدانياً نستعين بأفكاره وتفسيراته التي يقدمها خاصة في دراستنا الميدانية محاولين إعطاء تفسيرات لتصرفات وسلوكيات الأفراد وذلك من خلال ربطه بالنسق الاجتماعي الكلي للمجتمع محل الدراسة. ومن هذه النظريات نذكر نظريتين هامتين هما:

**1- الأتجاه الثقافي:** تعود أصوله إلى مجال الأنثروبولوجية الأمريكية في سنوات الثلاثينات من القرن الماضي، يقوم على أن يكون لكل مجتمع إنساني نظامه القيمي المستند إلى اختيار ثقافي مميز وإلى خلفيات أطلق عليها بالشخصية القاعدية<sup>1</sup>، أنضم له مفكرين من تخصصات عدة فهو تيار لا يؤمن بالحدود الكلاسيكية بين التخصصات ويضع في محور اهتمامه الواقع الاجتماعي للثقافة، أثر هذا الأتجاه في المجال السوسولوجي بقوة وبخاصة الدراسات التي عالجت مواضيع الثقافة والتغير الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية... وغير ذلك من الموضوعات ذات الصلة بالجانب الاجتماعي للأفراد.

يقوم هذا الأتجاه على فرعين أساسيين الثقافية النسبية والتي عبرت بأن التاريخ لا يُعنى قط بدراسة تتابع الظواهر والأحداث في الزمن كما فهمه الوظيفيون، وإنما يهدف إلى إعطاء وصف متكامل لموضوع الدراسة، بحيث يمكن استخدام التاريخ في دراسة الوقائع والأحداث الجارية في مجتمع معين، والأخذ في الحسبان عنصري الزمان والمكان، وبهذا تصبح الانثروبولوجيا دراسة تاريخية الهدف منها التمييز بين أنماط الثقافة التي يمكن استخلاصها من الدراسة المقارنة بين الشعوب.

أما الفكرة الثانية فتبناها الفرع الإيكولوجي الثقافي (المادي) الذي يفسر التباين بين الثقافات المختلفة للشعوب في إطار التنوع البيئي كما يهتم بالكشف عن الكيفية التي تؤثر بها الثقافة على تكيف الأفراد مع ما قد يحدث من تغيرات في البيئة الاجتماعية التي لا تقتصر عند دعاة الأتجاه الإيكولوجي الثقافي على المحيط المادي فقط وإنما تشتمل أيضاً على كل ما يحيط بالإنسان من كائنات حية سواء من جنسه أو تختلف عنه تترايط معه في نسق إيكولوجي متكامل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مفهوم الشخصية القاعدية: <http://www.roayapedia.org/wiki/index.php/> أطلع عليه يوم 2020/07/09 على الساعة 21h00 \* في مفهومها العام: هي الأنثروبولوجية الثقافية التي تُعنى بحدود تأثير ثقافة ما على شخصية الأفراد الذين ينتمون إليها، وبحسب المحلل النفسي الأمريكي كاردنر Abram Kardiner فإن الشخصية القاعدية " هي الشخصية المشتركة بين أعضاء جماعة ثقافية، وتضاف إلى الشخصية القاعدية باقي الخصائص الفردية للشخصية".

<sup>2</sup> أسامة عبد الرحمن النورود وأبو بكر يوسف شلابي، دراسة بحثية حول: **الاتجاهات النظرية في الأنثروبولوجيا**، ص 23 - 27، أنظر: [https://www.almutadaber.com/books/book1\\_9125.pdf](https://www.almutadaber.com/books/book1_9125.pdf) أطلع عليه يوم 2020/07/09 على الساعة 21h45

والفكرة الموجهة للنظرية الثقافية هي أن الثقافة هي الحياة الاجتماعية، بحيث لا يمكن فهم الظواهر الاجتماعية وتفسيرها إلا من خلال العودة للثقافة المجتمعية، كما تتضمن هذه النظرية مبادئ مهمة لخصت فيما يلي:<sup>1</sup>

- الثقافة تضم كل أشكال الممارسات اليومية من عادات وتقاليد وغيرها ولا تخص شخصاً دون آخر.
- كل الظواهر تفسر من خلال الثقافة بما في ذلك الظاهرة التي تبدو بيولوجية.
- لكل مجتمع مجموعة سمات ثقافية تميزه. ومجموعة السمات تكون نسق السلوك.
- لا يمكن فهم سمة ثقافية إلا ضمن الثقافة السائدة لذلك المجتمع.
- السمات المشتركة العامة لمجتمع معين والتي تجعله يختلف عن مجتمع آخر تسمى "الشخصية القاعدية"
- تؤثر الثقافة بشكل مباشر في تكوين شخصية الأفراد.
- تتكون الثقافة عن طريق التنشئة الاجتماعية التي هي العملية المركزية للمجتمع، بها يعيش المجتمع والفرد وبها يستمران.
- يتكون المجتمع من ثقافة سائدة وثقافة فرعية خاصة بكل مجموعة ضمن الثقافة السائدة.

2- **الاتجاه البنائي الوظيفي:** يعد من الاتجاهات النظرية الأساسية في علم الاجتماع، ويعتبر عالماً الاجتماع الإنجليزي والفرنسي **هربرت سبنسر** (Herbert Spencer) و**دوركايم** (Durkheim) رائداً الوظيفية، والتي تركز فكرتها الأساسية على دراسة الظاهرة الاجتماعية بارتباطها الوظيفي بظواهر أخرى اجتماعياً انطلاقاً من فكرة ربط الجزء بالكل وهي فكرة بدأت في الأنثروبولوجيا وتطورت ورافقت علم الاجتماع إلى أن أصبحت نظرية قائمة بذاتها.

أهتمت الوظيفية بدراسة الثقافات الأنثروبولوجيا الاجتماعية الإنسانية، ترافق نشوئه مع ظهور اتجاه الانتشار الثقافي كرد فعل على النظرية التطورية، تميز الاتجاه البنائي بأنه ليس تطورياً وليس تاريخياً حيث ركز على دراسة الثقافة الإنسانية كل على حدى في واقعها الحالي الرماني والمكاني، وهذا ما جعله يختلف عن الدراسات التاريخية لأنه أعتمد دراسة الثقافة الإنسانية كظاهرة يجب البحث في عناصرها والكشف عن العلاقات القائمة بينها وبين الظواهر الاجتماعية الأخرى.

كان الفضل في تبلور هذا الاتجاه في الدراسات الثقافية إلى أفكار العالمين البريطانيين **برونسلو مالينوفسكي** (Bronslow Malinowski) و**ورادكليف براون** (Radcliffe Brown) اللذان تأثرا بأفكار عالم الاجتماع إميل دور كايم - الذي ركز إهتمامه على الطريقة التي تعمل بها المجتمعات ووظائف نظمها الاجتماعية وليس على تاريخ تطور هذه المجتمعات والسمات العامة لثقافتها-، حيث يرى

<sup>1</sup> أبو يمراني، دراسة بحثية حول: **الاتجاهات النظرية في الأنثروبولوجيا.**

أطلع عليه بتاريخ : 2017/11/21 - على الساعة 21h25 . (بتصرف) <https://sociologie.forumperso.com/t453-topic>

مالينوفسكي أن الأفراد يمكنهم أن ينشئوا لأنفسهم ثقافة خاصة أو أسلوب معين للحياة يضمن لهم إشباع حاجاتهم الأساسية البيولوجية و النفسية والاجتماعية مايسمح بتحديد العلاقة بين العمل الثقافي والحاجة عند الإنسان، فالثقافة كيان كلي وظيفي متكامل يماثل الكائن الحي بحيث لا يمكن فهم دور وظيفة أي عضو فيه إلا من خلال معرفة علاقته بأعضاء الجسم الأخرى، لذلك دعا مالينوفسكي إلى دراسة وظيفة كل عنصر ثقافي عن طريق إعادة تكوين تاريخ نشأته أو انتشاره وهذا يقضي دراسة الثقافة الإنسانية كل على حدى وفي وضعها الراهن وليس كما كانت أو كيف تغيرت، وبذلك يكون مالينوفسكي قد قدم مفهوم الوظيفية كأداة منهجية يمكن للباحث في الدراسات الأنثروبولوجية من إجراء ملاحظاته بطريقة مرتكزة ومتكاملة في أثناء وصفه للثقافة.<sup>1</sup>

أما رادكليف براون (Radcliffe Brown) فقد قام بدور رئيس ومهم في تدعيم أسس الأبحاث البنائي الوظيفي في الدراسات الأنثروبولوجية، موجهاً الأثنولوجيا نحو الدراسات المتزامنة وليس نحو التفسير البيولوجي للثقافة كما فعل مالينوفسكي، واعتمد في ذلك نحو دراسة المجتمع وتفسير الظواهر الاجتماعية على فكرة الوظيفية التي نادى بها دوركهام والتي تقوم على دراسة المجتمعات الإنسانية من خلال المطابقة (المماثلة) بين الحياة الاجتماعية والحياة العضوية، كما هو الحال في المشاهدة بين البناء الجسمي المتكامل عند الإنسان والبناء الاجتماعي المتكامل في المجتمعات الإنسانية، ويرى براون أنه كما يستمر تجدد بناء الكائن العضوي طوال حياته، فكذلك تتجدد الحياة الاجتماعية مع استمرارية البناء الاجتماعي في علاقاته وتماسكه، واستناداً إلى ذلك يصبح الاعتراف بالتنوع الثقافي بين المجتمعات إحدى الخطوات الهامة في تطور علم الأنثروبولوجيا.<sup>2</sup>

من هنا يمكن القول أنه إذا كان مالينوفسكي أخذ بفكرة النظم الاجتماعية لتأمين الحاجات البيولوجية والنفسية للأفراد، واتجه براون نحو مسألة تماسك النظام الاجتماعي من حيث مكوناته وعلاقاته، فأثما رفضاً معاً فكرة تجزئة العناصر الثقافية (مكونات البناء الاجتماعي) إلى وحدات صغيرة يقوم الباحث بدراسة منشئها أو انتشارها وتطورها. واعتمداً بدلاً من ذلك على الدراسات الميدانية لوصف الثقافات بوضعها الراهن.

<sup>1</sup> عيسى الشماس، **مدخل إلى علم الإنسان الأنثروبولوجيا**، دراسة من منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق - سوريا، 2004، ص 61 - 62. (بتصرف)

<sup>2</sup> عيسى الشماس، **المرجع السابق**، ص 63 - 64. (بتصرف)

## إحدى عشر- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

من مختلف الدراسات التي وردت في هذا المقام يظهر لنا جلياً انه لم تجرى دراسة تعالج موضوع دور ثقافة المجتمع في ترسيخ وتعزيز أخلاقيات العمل بصورة مباشرة - وهذا حسب اطلعنا طبعاً- الأمر الذي جعلنا نعتمد على عموميات المؤلفات وكتب التخصص لبناء الجانب النظري للدراسة، حيث لم يتم العثور في نطاق بحثنا على بحث أو رسالة أو مؤلف يتحدث عن موضوع هذه الدراسة بشكل مباشر " ثقافة المجتمع المحلي ودورها في ترسيخ أخلاقيات العمل"، وهو ما شجعني للإقدام على تبني دراسة هذا الموضوع لعدم وجود ما يتعارض معها من دراسات مماثلة، إلا أنه تم الاستفادة من الكثير من الدراسات المشابهة ومنها هذه الدراسات المذكورة كونها ترتبط بموضوع الدراسة في بعض جوانبه خاصة من الناحية النظرية والمقارنة في بعض النتائج التي خرجت بها، إلا أن اختلاف طبيعة مجتمع الدراسة وزوايا المعالجة لكل دراسة أدى إلى حضور العديد من الاختلافات مع هذه الدراسات.

ونجد أن هذه الدراسات تناولت موضوع الثقافة وأخلاق العمل من زوايا أو متغيرات مختلفة يمكن أن يكون لها تأثير في دراستنا الحالية تجلى خصوصاً في معرفة مستويات الالتزام بأخلاقيات العمل من خلال المتغيرات الشخصية والوظيفية، وكذلك دورها في تفعيل وخلق مورد بشري قادر على ترسيخ المبادئ الثقافية والأخلاقية في سلوكيات وتصرفات تنعكس بصورة إيجابية على مجال العمل، كما تناولت هذه الدراسات مدى تأثير العامل بالثقافة الاجتماعية والثقافة التنظيمية وإبراز أيهما تأثير على قرارات العامل وأختياراته في العمل، كما عالجت مشكلة المسؤولية الاجتماعية من خلال معرفة دور المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين وكذا دورها ضمن البعد الأخلاقي للعمل في المنظمات وهذا في إطار تباين المسؤولية الاجتماعية وأبعاد أخلاقية العمل زيادة إلى الاهتمام بأبعاد معينة للمسؤولية الاجتماعية، كما إلا أن النتائج جاءت متباينة من دراسة إلى أخرى حيث وجد اختلاف في مستويات الالتزام بأخلاق العمل باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية، كما كان للمسؤولية الاجتماعية والثقافية والتنظيمية دور في زيادة ولاء العمال إضافة إلى الوصول إلى نتيجة بأن هناك اتفاق لأفراد العينة على أن لإبعاد أخلاقيات العمل دور هام جدا اليوم في المؤسسات، و أن الحديثة عن نجاح العمل يقودنا حتماً إلى الحديث عن أخلاقيات العمل، كما أن هناك علاقة تأثير بين السلوك الاجتماعي وأخلاق العمل في المؤسسات سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام.

## أثنى عشر- صعوبات الدراسة

أما عن صعوبات الدراسة فالعمل والبحث في أي حقل علمي يصادفه حواجز وصعوبات تقف في طريق الباحث، غير أنها تمثل تحدياً وحافراً مهماً لبوغ الهدف وإتمام الدراسة، وهي صعوبات متوقعة طبعاً في مجال البحث العلمي، وتمثلت لدينا هذه الصعوبات في:

- **صعوبات نظرية:** تمثلت في نقص في الدراسات الأكاديمية (ماجستير والدكتوراه) والتي تهتم بموضوع الدراسة وهذا حسب إطلاعنا طبعاً، وصعوبات منهجية تمثلت في وجود اختلافات كبيرة منهجياً في الدراسات السابقة والدراسة الحالية وهو ما شكل لنا صعوبة في ضبط مفاهيم الدراسة وطريقة، بالإضافة إلى
- **صعوبات عملية:** تمثلت خصوصاً في صعوبة التواصل مع الباحثين وكسب ثقتهم نظراً لبعدها المقرات الفرعية للمؤسسة عبر تراب الولاية وانشغال المسئولين الدائم، وكذا صعوبة الحصول على الوثائق والتقارير التي يمكن استغلالها لقياس سلوك العاملين وأخلاقياتهم المهنية.
- **صعوبة لغوية:** تمثلت في مشكل اللغة، ما أعاقنا عن إمكانية الإطلاع أكثر على المراجع الموجودة باللغة الأجنبية.

### خلاصة الفصل:

من خلال تتبعنا لهذا الفصل وقفنا على كل الأبعاد المنهجية للدراسة ، مستظهرين بذلك الأشكال العام الذي تدور حوله الدراسة والفرضيات والأهداف التي تقوم عليها الدراسة وما تعلق بأسباب اختيار الموضوع، بالإضافة إلى الأهمية والمفاهيم الإجرائية للتعرف على أبعاد ومؤشرات الدراسة، وكذا المنهج المتبع في الدراسة وأهم الإجراءات المستعملة لقياس صدق الاتساق حول كل عبارة من عبارات محاور الاستمارة، وكذا معامل الارتباط لكل عبارة من عبارات محاور الإستمارة والدرجة الكلية له، بالإضافة إلى أهم الأساليب لمعالجة وتحليل البيانات من الصدق الظاهري للصدق البنائي لأداة الدراسة مع قياس ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ) وصولاً في الأخير إلى المقاربة السوسولوجية للدراسة والتي سنتناول الموضوع في ضوءها مركزين على أوجهين مهمين هما الأتجاه الثقافي والأتجاه الوظيفي، هذا ولا ننسى أهم الدراسات السابقة التي تناولت بعداً من أبعاد موضوع دراستنا محاولين بذلك الوقوف على أهم التقارب بينها وبين دراستنا لنستخلص في الأخير أهم الإضافات التي يمكن لدراستنا أن تضيفها في تناول موضوع مهم مثل أخلاقيات العمل في مؤسسة الأعمال.

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني: الثقافة وثقافة المجتمع المحلي

تمهيد

أولاً: التعريف بالثقافة

1- تعريف الثقافة

2- نشأة وتطور مفهوم الثقافة

3- خصائص الثقافة وأنواعها

ثانياً: مكونات الثقافة الاجتماعية

1- مكونات الثقافة الاجتماعية

2- العمليات الثقافية

ثالثاً: الثقافة لدى المفكرين والمنظرين

1- الثقافة لدى المفكرين الغربيين

2- الثقافة لدى المفكرين العرب والجزائريين

3- الثقافة لدى المنظرين

رابعاً: الخصائص الثقافية لمجتمع أدرار

1- نظرة تعريفية عن مجتمع أدرار

2- المكونات الثقافية للمجتمع الادراي

3- المميزات المكونة للثقافية في المجتمع الادراي

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الثقافة من العوامل الأساسية لتكوين المجتمعات واستمرارها، وهذا لما لقيه هذا المفهوم من إنتشار واهتمام واسع في الميادين العلمية وخصوصاً من قبل العلماء الأنثروبولوجيين، لذلك يعد مفهوم الثقافة من المفاهيم الأولية للوقوف على دراسة أي مجتمع، لذلك ارتأينا أن نقف في هذا الفصل على دلالات هذا المفهوم وما صحبه من تطور من خلال النشأة مبرزين النظرة الغربية والعربية اتجاهه خاصة عند المفكرين الاجتماعيين، وكيف تطور عبر المجتمعات الإنسانية وما أهم دلالاته وإنعكاسه على المجتمع العربي الناقل للكثير من المفاهيم الثقافية الغربية للبيئة والمجتمع العربي وكيف حاول العلماء تدليلها وإخضاعها للتصورات العربية حتى يتسنى لها التأقلم والعيش مع هذا المجتمع.

أولاً: التعريف بالثقافة

أن حاجة الإنسان لا تتوقف عند حد التكيف مع البيئة المادية المحيطة به، بل تتعدى إلى تنظيم علاقات بينه وبين الآخرين من أفراد المجتمع الذي ينتمى إليه ومع غيره من المجتمعات التي يتصل بها، لذلك تعتبر الثقافة من بين المفاهيم ذات الدلالات الواسعة الصعبة التحديد " يمكن تعدد دلالات كلمة الثقافة من التلاعب المراوح بين معناها النبيل وهو المثقف ومعناها الإثنولو

جي التخصيصي"<sup>1</sup>، فهي مفهوم واسع ذو جوانب متعددة لها عدة تعاريف تتشابه في عدد من أجزائها وتختلف في أخرى غير أنها تشترك في اعتبارها طريقة كاملة للحياة حيث يتم تعلمها وتقاسمها مع أفراد كل المجتمع.

1- تعريف الثقافة:

سنقف هنا على تعريف الثقافة من جوانبها المتعددة اللغوية منها والأصطلاحية، من المفهوم العربي إلى المفاهيم الأجنبية إلى مختلف التعريفات التي تبناها المختصين والدارسين في هذا المجال والتي نوردتها كما يلي:

أ- الثقافة لغة:

يعود تكوين أصل كلمة ثقافة إلى الفعل الثلاثي " ثقف " وقد تعددت تعاريفها ومفاهيمها اللغوية على حسب ما وردت لدى الأدباء واللغويين خاصة في المعاجم العربية فجاءت في لسان العرب لابن منظور بمعنى " ثقف الشيء ثقفاً ، وثقافاً بمعنى حدقه، ورجل ثقف أي رجل حاذق وفهم، ورجل ثقف: بمعنى ضابطاً لما يحويه قائماً به، ويقال ثقف الشيء: وهو سرعة البديهة والتعلم"<sup>2</sup>، وثقفت الشيء بمعنى: حدقته وثقفته إذا ظفرت به.

وجاء كذلك في المعجم الوسيط أن لفظ ثقف ورد بمفهوم " ثقفاً صار حدقاً فطناً فهو ثقف"<sup>3</sup>، والمراد هنا إدراك المعرفة التي يحتاج إليه الفرد وثبتها، أما في كتاب العين للخليل فقد ورد لفظ " ثقف: ثقفت فلاناً في موضع كذا،

<sup>1</sup> دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: منير السعيداني/مراجعة: الطاهر لبيب، المنظمة العربية للترجمة، الطبعة 1، بيروت- لبنان، 2007، ص 171.

<sup>2</sup> ابن منصور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، الدائرة المصرية للتأليف، الجزء 10، دون تاريخ، ص 362.

<sup>3</sup> مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة 4، القاهرة- مصر، 2004، ص 98

إي أخذناه ثقفاً، والثقف مصدر ثقافة، وفعله ثقف إذا لزم وثقفت الشيء بمعنى هو سرعة تعلمه وإدراكه".<sup>1</sup> أي القابلية للفهم وسرعة الإدراك.

غير أن مدلول كلمة ثقافة وانتقاله إلى القاموس العربي ظهر مع بدايات الترجمة والاتصال الفكري والمعرفي بين المجتمعات العربية والأوروبية حيث ظهر في هذا الصدد اتجاهين، إتجاه سلامة موسى الذي ترجم فيه لفظ Culture بمعنى الثقافة متأثراً بالمدرسة الألمانية التي تقوم على ربط الثقافة بالأمور الذهنية حيث عرفت الثقافة بأنها "المعارف والعلوم والفنون التي يتعلمها الناس ويتثقفون بها" وهنا نشير إلى أن لفظ ثقافة عرف بنفس المضمون الأوربي للمفهوم مما شجع عملية النقل وإحلال القيم الغربية محل القيم العربية انطلاقاً من قاعدة الانفتاح الثقافي، أما الاتجاه الثاني فعمل على ترجمة لفظ Culture بمعنى الحضارة (وهي دلالة أوسع من الثقافة أول من تكلم عنها ابن خلدون) وتبنى هذا الاتجاه علماء الاجتماع والأنثروبولوجيين العرب من خلال ترجمتهم للمؤلفات الغربية.<sup>2</sup>

- أما في اللغات الأجنبية نذكر على سبيل المثال لا الحصر اللغة الفرنسية والإنجليزية بإعتبارهما اللغتين الأكثر تمكناً للأدباء العرب في سير الترجمة:

● بالنسبة للغة الفرنسية فإن لفظة الثقافة Culture يدل في مقصدها الأصلي الحقيقي على فلاحة الأرض وعلى مجموع النباتات النافعة للإنسان والحيوانات الأليفة، وفي معناها المجازي تعني تنمية بعض الملكات العقلية بواسطة التدريب والممارسة كما تدل على مجموعة المعارف المكتسبة.<sup>3</sup>

المشتقة من الفعل الفرنسي Culture لفظ Le petit Larousse وقد ورد في القاموس الفرنسي الشهير " بالشكل والمعنى التالي:<sup>4</sup> cultivar

- فعل الزراعة: L'acte d'agriculture
- غرس الأزهار: Planter des fleurs
- التعليم والمعرفة: L'éducation et La connaissances
- مجموعة المعارف المكتسبة: La groupe des connaissances acquises

● أما في اللغة الإنجليزية فقد ورد في القاموس الإنجليزي الشهير: Oxford لفظ Culture بالمعنى التالي:<sup>5</sup>

- فنون وعادات ومؤسسات أمة أو أناس أو مجموعة: Customs, and institutions of nation, people, or group
- عادات وتقاليد وأعراف مجتمع معين: The customs, traditions and customs of society

<sup>1</sup> أبو عبد الرحمان الخليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، تحقيق: عبد الله درويش، مؤسسة الإعلمي للمطبوعات، الجزء 1، بيروت- لبنان، 1970، ص 104.

<sup>2</sup> فانتن محمد الشريف، الثقافة والفولكلور، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعة 1، الإسكندرية - مصر، 2017، ص 12- 13. (بتصرف)

<sup>3</sup> محمد عابد الجابري، المثقفون في الحضارة العربية، مركز دراسة الوحدة العربية، الطبعة 1، بيروت - لبنان، 1990، ص 33. (بتصرف)

<sup>4</sup> Le petit Larousse en Couleurs: Dictionnaire en encyclopédique pour tous (français) Relié, 1janvier 1984, p 254 - 255.

<sup>5</sup> Oxford paperback Dictionry The saurus, Oxford University, press, 2001, p 208 - 209.

▪ القيم الثقافية الجماعية والعادات والتقاليد والمعايير السلوكية:

Group cultural values, customs, traditions, and behavioral norms.

بهذا المعنى نجد أن كلمة Culture جاءت بمعاني مختلفة بين اللغتين الفرنسية والإنجليزية ففي اللغة الفرنسية جاءت بمعنى (مثقف - زارع - مزارع - المعرفة - العلم) لكنها لم تكتسب المعنى المجازي كمعرفة وعلم في اللغة والأدب العربي إلا مع مرور الزمن والوقت وهذا انطلاقاً من مشتقاتها، على عكس ما جاء في الأدب الإنجليزي الذي جاءت فيه معنى كلمة ثقافة قريبة للتعبير والدلالة العربية بالمعنى المجازي المعبرة فيه عن المعرفة والعلم، وبالتالي سهولة النقل والترجمة من الأدب الإنجليزي لما فيه من تقارب بين المفهومين لكلمة Culture وتفسيراتها في البيئتين الغربية والعربية، هذا وبرز الاختلاف من خلال المفهوم الواضح للثقافة في اللغة العربية ومفهوم Culture في اللغة الإنجليزية حيث ربط المفهوم العربي الإنسان بالنمط المجتمعي المعاش بينما المفهوم الإنجليزي قائم على النقل والغرس، أي نقل المعاني من المعنى المجازي إلى المعنى الحسي الأصلي والعمل على غرسه كثقافة مجتمعية متأصلة في المجتمع لدى الفرد والجماعة.

ب- الثقافة إصطلاحاً:

أن الدارس والمتمعن في مفهوم الثقافة يدرك أن تعريف الثقافة لا يقصد بها ذلك المعنى الشائع الاستخدام عند الرجل العادي بوصفها تلك الصفات التي يتميز بها المتعلم عن غيره من بقية أفراد المجتمع، وإنما يقصد بالثقافة تلك " الأشكال المختلفة من السلوك والتفكير والمعاملات التي أصطلح عليها أفراد مجتمع ما في حياتهم وأصبحت تميزهم عن حياة غيرهم من المجتمعات الإنسانية"<sup>1</sup>، ما يوحي على أنها أسلوب المعيشة الذي يمكن للأفراد والجماعات الحديثة تعلمه وإدراكه من الأجيال القديمة عن طريق التفكير والمعاملات الحاصل بالاتصال اللغوي والخبرة المتوارثة والعلم بشئون الحياة.

وفي محاولتنا للوقوف على دلالات الثقافة وتعريفاتها فإننا لا نخرج عن السياق الذي رسمه مالك بن نبي في تفسيرات الثقافة والتي تعزى إلى "مدرستين عريقتين المدرسة الغربية التي ظلت وفيه لتقاليد عصر النهضة والتي ترى عموماً أن الثقافة ثمرة الفكر أي ثمرة الإنسان، تقابلها المدرسة الماركسية التي ترى بدورها أن الثقافة في جوهرها ثمرة المجتمع"<sup>2</sup>، وهذا باعتبار أن الفكر والمجتمع هما الإطارين المألوفين للذين تعالج ضمنهما كل المشكلات الاجتماعية والمجتمعية. أن استعمل كلمة ثقافة بطرق مختلفة سواء من جانب علماء الاجتماع أو في الأحاديث اليومية وفي جميع الطرق التي استعملت فيها الثقافة تلميحاً أو تصريحاً جرى التعامل معها كشيء مغاير للطبيعة أي أن " الثقافة هي كل ما ليس بيولوجيا ولكنه منقول إجتماعياً"<sup>3</sup> وهذا ما وقف عليه هارلمس وهولبورن Harlems et Holborn في قوله "الأشياء التي يصنعها الإنسان ويمارسها هي معطيات ثقافية بينما الأشياء التي توجد أو تحدث دون تدخل الإنسان

<sup>1</sup> علي فؤاد أحمد، علم الاجتماع الرفي، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، بدون سنة، ص 13.

<sup>2</sup> مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، ترجمة: عبد الصبور شاهين، دار الفكر لطباعة والنشر، الطبعة 4، دمشق - سوريا، 1984، ص 29.

<sup>3</sup> فائق محمد الشريف، المرجع السابق، ص 09.

تعتبر جزء من عالم الطبيعة، فالثقافة بهذا المعنى هي يراها دائما رمزية تكسب بالتعلم وتشكل مظاهر للمجتمع الإنساني<sup>1</sup>.

كما عرفت الثقافة على أنها "منظومة القيم الأساسية للمجتمع وتميل ثقافة المجتمع إلى الانتظام في مجموعة عناصر منسقة ومتتامة، فهذه ترى أن الحياة منظومة تتربط كل جوانبها ومعالمها ترابطاً عضوياً"<sup>2</sup>، وتعرف كذلك بأنها "عبارة عن نظام للمعاني المتعارف عليها من قبل مجموعة من الأفراد والتي يستعملونها خلال تعاملاتهم وتفاعلاتهم مع بعضهم البعض"<sup>3</sup>.

بهذا تعد الثقافة كل أشكال المعاني المتضمنة للقيم والمثل والأخلاقيات التي تنظم حياة الناس تنظيمياً تاماً يخلق من خلاله نمط معيناً للحياة متكامل في كل جوانبه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والدينية والقانونية وغيرها، ينعكس في علاقات وتصرفات الأفراد مع بعضهم البعض.

هذا وينظر رالف لنتون Ralph Lenton للثقافة على أنها "طريقة حياة أفراد المجتمع وهي مجموع الأفكار والعادات التي تعلموها وساهموا فيها ثم نقلوها من جيل إلى آخر"<sup>4</sup>، أو هي "شكل يضم السلوك المكتسب ونتائج هذا السلوك الذي تعتبر عناصره المكونة مشتركة وشائعة بين أعضاء مجتمع معين"، كما عرفها كذلك بأنها "ذاك الكل الذي تتداخل أجزاؤه تداخلاً وثيقاً"<sup>5</sup>، وينظر من خلال هذان التعريفان على أن الثقافة هي ترجمة للسلوك الذي يجمع الأفراد داخل المجتمع ويعكس طريقة حياتهم ويوحدها، بمعنى أنها الأسلوب الكامل المتكامل في حياة الناس الذي نتعرف فيه على عناصر الثقافة المختلفة والتي تشكل لنا بناء معين يشكل لنا الكل.

ويرى كلاً من ألفريد كروبير Alfred Kruiber و كلايد كلاكهون Clyde Clackhoon في وصفهما للثقافة بأنها "تمثل الأساس الجوهرية الذي يمكن أن تقوم عليه الانثروبولوجيا في عمومها وأن مفهومها يمكن أن يساعد على تشييد نظرية علمية متكاملة لدراسة الإنسان والمجتمع"<sup>6</sup>، وهذا التعريف تبناه معظم علماء الاجتماع المعاصرين حيث يرون أن الثقافة تنطوي على جميع المسائل التي تم علم الاجتماع وتساعد على التنظير فيه.

من هنا نجد أن رالف لنتون وألفريد كروبير وكلايد كلاكهون يتفقون جميعاً في تعريف وحد حول الثقافة ويرون بأنها أسلوب الحياة التي يعيشها الإنسان والتي يعبر من خلاله عن كل السلوكيات المترجمة في عاداته وتقاليده وقيمه التي تشكل هويته وبطاقة تميزه عن أي مجتمع آخر، والتي تخلق لعلم الاجتماع بيئة خصبة للدراسة.

<sup>1</sup> هارلمس و هولبورن، سوسيولوجيا الثقافة والهوية، ترجمة: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة 1، دمشق - سوريا، 2010، ص 07.

<sup>2</sup> حسان الجبالي، فضايا اجتماعية معاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 191.

<sup>3</sup> Morin.Pierre, Le management et la pouvoir, edition d'organisation, collection, E.O.S.U.P, France, 1991, P 90. (بتصرف)

نقلاً عن: سماش نادية، واقع جماعات العمل: سلوك وتصرفات - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات

الطويلة، مذكرة ماجستير، مذكرة غير منشورة، قسم علم الاجتماع - جامعة وهران، الجزائر، 2009/2008، ص 138.

<sup>4</sup> هارلمس و هولبورن، المرجع السابق، ص 08.

<sup>5</sup> أحمد قوراية، ثقافة الديمقراطية وحقوق الإنسان، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 21.

<sup>6</sup> محمد عباس إبراهيم، الثقافات الفرعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية- مصر، 2007، ص 84.

كما تعرف الثقافة بأنها " الكل المركب المتغير الذي يتم تناقله اجتماعياً ويشتمل على العناصر المادية والمعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل القدرات الأخرى التي يكتسبها المرء بصفته عضواً في المجتمع"<sup>1</sup>، أي أنها نمط وأسلوب حياة في زمن ومكان معينين حيث يتجسد هذا النمط في عناصر مادية ومعنوية تشمل كل نواحي الحياة البشرية.

هذا ويعرفها **وليام كلباتريك** William Klapatrik كذلك بأنها " كل ما صنعتته يد الإنسان وعقله من الأشياء ومن مظاهر في البيئة الاجتماعية، أي كل ما اخترعه الإنسان أو اكتشفه وكان له دور في العملية الاجتماعية"<sup>2</sup>، كما يعرفها **كلارك ويسلر** Clark Wissler بأنها " أسلوب الحياة الذي تتبعه الجماعة أو القبيلة يتضمن مجموعة من المعتقدات"<sup>3</sup>، فالثقافة عند كلاً من **كلباتريك** و**يسلر** تعبر عن كل ما أوجده الإنسان وابتكاره وأنتجه سواء الأشياء المادية أو المعنوية أو الفكرية وكان له دور وتأثير في الحياة الاجتماعية للأفراد والجماعات داخل المجتمع، فالثقافة بهذا المعنى مرتبطة بالحياة الاجتماعية المعبر عنها بلغة التعبير وبالطقوس الممارسة والإيقاعات الفنية المختلفة، فهي طريقة الحياة التي تتبعها القبيلة أو الجماعة وتتضمن مختلف الأنشطة والعقائد والقيم والتقاليد والأفكار التي يؤمن بها الأفراد داخل المجتمع.

هذا ووقف العديد من المفكرين والعلماء العرب على دلالات ومفهوم الثقافة نذكر منهم على سبيل المثال لا الحصر المفكر الجزائري **مالك بن نبي** الذي نظر للثقافة من منظور النقل العيني للأفكار والسلوكيات والممارسات الاجتماعية الغربية وعكسها على البيئة العربية المسلمة، حيث عكف على دراسة ما سماه بمشكلة الثقافة والتي ألف فيها كتاب خاص فعرّف الثقافة على أنها " علاقة متبادلة تحدد السلوك الاجتماعي لدى الفرد بأسلوب الحياة في المجتمع، كما تحدد أسلوب الحياة بسلوك الفرد"<sup>4</sup>، أما عن **إبن خلدون** فلم يرد لفظ ثقافة في فكره وكتاباتة بشكل صريح ومباشر غير أنه ربطه بمفاهيم البداوة والحضارة والمدينة و أوجز في كلامه عنهم ما يدل مجازاً عن مفهوم الثقافة حيث يقول " والحضارة إنما هي تفنن في الترف وإحكام الصنائع المستعملة في وجوهه ومذاهبه من المطابخ والملابس والفرش والأبنية وسائر عوائد المنزل وأحواله"<sup>5</sup>، هذا وتحدث المفكر المصري **نصر محمد عارف** عن تأصيل لفظ الثقافة في اللغة العربية في دلالته ومعانيها اللغوية والعمل على ترجمتها ترجمة واقعية تنم عن قيمنا وعاداتنا وتربيتنا بعيدة عن جميع الممارسات والسلوكيات الغربية، وهو بهذا الطرح يتفق مع بن نبي في رأيه حول إخضاع أي ثقافة غريبة عن مجتمعنا إلى التنقية والتمحيص حتى تتلائم مع ثقافة مجتمعنا العربي المسلم، كما عبر عنها المفكر المغربي **محمد عابد الجابري** في تعريف بسيط مستسقى من التعريف الشامل لتايلور حيث عبر عن الثقافة بأنها " هي ما يبقى عندما يتم نسيان كل شيء"<sup>6</sup>. بمعنى

<sup>1</sup> كمال التابعي وليلى البهنساوي، **مقدمة في علم اجتماع المعرفة**، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة - مصر، الطبعة الأولى، 2007، ص 46.

<sup>2</sup> أنظر: - همشري عمر، **مدخل إلى التربية**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة 1، 2001، ص 151.

- هايل الجازي **مفهوم الثقافة العامة** - <https://mawdoo3.com> ، اطلع عليه يوم 2020/03/ 21، سا 10h00.

<sup>3</sup> Wissler, clark D,C Duvall, Mythology of the Blackfoot Indians, Biblio Bawer,Canada, 2009, p 100.

<sup>4</sup> مالك بن نبي، **مشكلة الثقافة**، المرجع السابق، ص 43.

<sup>5</sup> أنظر: عبد الرحمان بن خلدون، **مقدمة بن خلدون**، تحقيق: حامد أحمد الطاهر، دار الفجر للتراث، القاهرة- مصر، الطبعة 1، 2004، ص 222.

<sup>6</sup> محمد عابد الجابري، تكوين العقل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة 1، بيروت - لبنان، 1984، ص 38.

هو ما يبقى للإنسان من الأشياء التي يحملها في ذاته من قيم ومعتقدات وتربية وتنشئة إجتماعية... الخ"، أي كل الأمور التي ترسخ وفق العقل والتفكير والمنطق وتشكل الحياة العامة للفرد داخل المجتمع.

أما عن التعاريف الواردة من مختلف المنظمات والهيئات والمؤتمرات نجد تعريف منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة: UNESCO\*، حيث ترى أن الثقافة بمعناها الواسع يمكن أن ينظر إليها على أنها " جميع السمات الروحية والمادية والفكرية والعاطفية التي تميز مجتمعاً بعينه أو فئة اجتماعية بعينها وهي تشمل الفنون والآداب وطرائق الحياة، كما تشمل الحقوق الأساسية للإنسان ونظم القيم والتقاليد والمعتقدات والتي تجعل منها كائنات تتميز بالإنسانية المتمثلة في العقلانية والقدرة على النقد والالتزام الأخلاقي، وعن طريقها نتهدي إلى القيم ونمارس الخيار وهي وسيلة الإنسان للتعبير عن نفسه والتعرف على ذاته كمشروع غير مكتمل وإلى إعادة النظر في إنجازاته والبحث عن توازن مدلولات جديدة، إبداع أعمال يتفوق فيها على نفسه"<sup>1</sup>، فمنظمة اليونسكو أوردت مفهوم الثقافة على أنه الخاصية التي تميز مجتمعاً أو شعباً عن الآخر فهي تعبر عن الفكر والمعتقد لكل مجموعة معينة كما تشمل طرائق الحياة والنظم الخاصة بكل مجتمع، والتي يتميز من خلالها الإنسان عن بقية المخلوقات والكائنات الأخرى.

كما عرفتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: ALECSO\* وهي المنظمة التابعة لجامعة الدول العربية ضمن ما أسمته بالخطة الشاملة للثقافة العربية والتي أقرها الوزراء المسؤولين عن الثقافة في الوطن العربي في نوفمبر 1985م في مؤتمر خاص في تونس بقولهم أن الثقافة " تشمل مجموع النشاط الفكري والفني بمعناها الواسع وما يتصل بهما من المهارات أو ما يعين عليهما من الوسائل، فهي موصولة الروابط بجميع أوجه النشاط الاجتماعي الأخرى مؤثرة فيها متأثرة بما معينة عليها مستعينة بها"<sup>2</sup>، فالثقافة هنا حسب المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم هي كل الوسائل المادية المتوفرة إلى جانب الصفات الشخصية والمهارات الفردية والجماعية للأفراد والتي ترتبط بكل أوجه النشاط الاجتماعي مؤثرة فيه أو متأثرة به، أي أن الثقافة تشمل كل أنواع طرائق التفكير والإبداع وسبل السلوك والتصرف ومجموع المعارف والقيم والالتزامات الأخلاقية والتي تجعل للإنسان تطلعات للمثل العليا وإعادة النظر في إنجازاته.

هذا وعمدت المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة: ISESCO\* إلى وضع مفهوم للثقافة عرفتها على أنها " الوعاء الحضاري الذي يحفظ للأمة وحدتها ويضمن تماسكها ويكسبها السمات الفكرية المميزة، فهي رمز هويتها وركيزة وجودها وهي جماع فكرها وخلاصة إبداعها ومستودع عبقريتها وهي مصدر قوتها ومنيع تميزها بين الأمم"<sup>3</sup>، بهذا المعنى نجد

\* UNESCO : هي منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. وتتمثل رسالتها في إرساء السلام من خلال التعاون الدولي في مجال التربية والعلوم والثقافة، إذ تساهم برامج اليونسكو في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المحددة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 2015.

<sup>1</sup> أنظر: who.unesco.org منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة أطلع عليه يوم 2020/11/08 على الساعة: 11h00  
\* ALECSO : تأسست المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم رسمياً في القاهرة يوم 25 يوليو/تموز عام 1970 يوجد مقر المنظمة بالعاصمة تونس، تضم المنظمة 22 عضواً، يرأسها حالياً الكويتي سعود الحربي، بعد فوزه في سبتمبر 2017 في ختام اجتماعات الدورة غير العادية السادسة التي عقدت بالكويت، من أهم أهدافها التمكين للوحدة الفكرية بين مكونات الوطن العربي عن طريق التربية والثقافة والعلوم، كما تهتم بتنمية اللغة العربية وتيسير سبل تطويرها، ورفع المستوى الثقافي للموارد البشرية في البلاد العربية.

<sup>2</sup> أنظر: www.alesco.org المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم أطلع عليه يوم 2020/11/08 على الساعة: 11h45  
\* ISESCO : هي منظمة متخصصة تعمل في إطار منظمة التعاون الإسلامي، تعنى بمبادئ التربية والعلوم والثقافة والاتصال في البلدان الإسلامية، لتدعم وتقوي الروابط بين الدول الأعضاء، ومقرها الرباط، والمدير العام للمنظمة هو الدكتور سالم بن محمد المالك.

<sup>3</sup> أنظر: www.isesco.org المنظمة الإسلامية للتربية والعلم والثقافة أطلع عليه يوم 2020/11/08 على الساعة: 12h15

أن المنظمة الإسلامية للتربية والعلم والثقافة تنظر للثقافة على أنها الوعاء الحاضنة التي تحفظ الأمة ووحدها، والتي تعطي رمز الهوية وركيزة الوجود لأي جماعة كانت حتى تعبر عن أفكارها وإبداعاتها التي تضمن لها قوتها وبقاءها.

والملاحظ من هذه التعاريف الواردة لمختلف المنظمات والهيئات أن التعريفان الخاصان بمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة UNESCO وكذا المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ALECSO أهما متقاربان ومتشابهان في طرحهما لمفهوم الثقافة، هذا التشابه الذي تعدى الجوهر والمضمون إلى العبارات والألفاظ وهذا ما يعد تقليد والتقليد دائماً بعدد عن الأصالة في الاجتهاد وهو أمر غير مقبول تماماً باعتبار أن الجهتين الوصيتين عن التعريف مختلفتين في العقيدة والدين، و إغفال هذان الجهتان للعقيدة ودورها في حياة الإنسان ربما له ما يبرره في العالم الغربي الذي تسوده العلمانية، لكن في العالم والمجتمع العربي ليس له ما يبرره اللهم ذاك ما ذكره العالم العربي عبد الرحمان بن خلدون من ولع المغلوب بالإقتداء بالغالب وتقليده.<sup>1</sup> على عكس ما جاءت به المنظمة الإسلامية للتربية والعلم والثقافة ISESCO وبينته في مفاهيم تعريفها عن الدور الذي تلعبه الثقافة في حفظ الأمة وتماسكها وبيان هويتها ومنع تميزها بين الأمم، وهذا لا يكون ولا يتأتى إلا من خلال العقيدة الدينية الصحيحة وما تعمل على ترسيخه من قيم و ممارسات وأخلاقيات تعاملية بين الأفراد والجماعات.

من خلال هذا تتبع لمفهوم الثقافة يمكن القول أن من أشهر الموقفين في وضع تعريف ومفهوم عام وشامل للثقافة هو ادوارد تايلور Edward Taylor حيث عرف الثقافة بمعناها الواسع بأنها " ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعارف والعقائد والفنون والأخلاق والقوانين وجميع المقومات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في جماعة"<sup>2</sup>، أي أنه عبّر بهذا التعريف عن كل ما يحيط بالإنسان سواء الأشياء المادية أو اللامادية والتي تجعله يبيّن لنفسه هوية يتميز بها عن غيره من الأفراد والمجتمعات، هذا ويعتبر كتابه "الثقافة البدائية" أول الكتابات التي أسهمت في مجال الانثروبولوجيا الثقافية فقد عرف الثقافة أو الحضارة على أنها " ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والعادات والعرف وكافة القدرات والأشياء الأخرى التي تؤدي من جانب الإنسان باعتباره عضواً في جماعة"<sup>3</sup>.

والملاحظ من خلال هذان التعريفان أنهما يعيدان أصل كل التعريفات فكل التعاريف التي أطلقت على مفهوم الثقافة سواء القديمة منها أو الحديثة نجدتها تنتهي إلى دلالات هذان التعريفان لدى تايلور والذي يعطي مفهوماً للثقافة على أنها مجموعة من العناصر التي يكمل بعضها بعضاً، والتي يكتسبها الفرد بصفته عضواً في جماعة وتختلف هذه العناصر من مجتمع لآخر ومن فئة لأخرى، كما أن هذان التعريفان يجمعان بين عناصر الثقافة المادية منها واللامادية والمشكلة للثقافة أي مجتمع، كما يبرزان البعد الاجتماعي للثقافة والمتجسد في الممارسات والعادات والتقاليد والأخلاقيات ومختلف الفنون والقيم والأحكام، والتي لا يمكن أن تكتسي أي أهمية إلا داخل شبكة العلاقات الاجتماعية القائمة على التفاعل المتبادل.

<sup>1</sup> عزمي طه السيد وآخرون، الثقافة الإسلامية، جامعة القدس المفتوحة، الطبعة 4، عمان - الأردن، 2008، ص 14. (بتصرف)

<sup>2</sup> محمد منير حسن علقم، الثقافة التنظيمية ودورها في صياغة الإستراتيجية - دراسة تطبيقية في وزارة الحكم المحلي الفلسطينية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين، 2013 م، ص 12.

<sup>3</sup> Edward Burnett Tylor, Primitive Culture, Fifth Edition, Murray in London, 1903, p 23

هذا ولا يمكننا إغفال تعريف للثقافة مترسب في أذهان الكثيرين من المتعلمين والمتقنين والناس العامة ويصعب علينا تجاهله وهو لا ينسب إلى شخص أو جهة معينة وهو التعريف الذي يرى أن الثقافة هي "الأخذ من كل علم بطرف" وهذا التعريف يوصف بتعريف الأدب عند بعض العلماء السابقين، كما ذكره ابن خلدون في مقدمته في تعريف الأدب، وهذا التعريف هو الذي يرى بأن المثقف على دراية بمتنفاً من علوم كثيرة أو من كل العلوم.<sup>1</sup>

من خلال كل هذه التعاريف الواردة والمتنوعة في مفهوم الثقافة يمكن القول أن كلها تدور حول مفهوم تايلور في تعريف الثقافة والذي عبر عنها بأنها مجمل التراث الاجتماعي الذي يشكل أسلوب الحياة المجتمعية التي تمثل الأنماط المعينة من السلوك والتنظيم الداخلي للحياة والتفكير والمعاملات التي اصطلحت عليها الجماعة في حياتها والتي تتناقلها الأجيال المتعاقبة عبر الزمن عن طريق التفاعل الاجتماعي والاتصال اللغوي والخبرة بشؤون الحياة والممارسة العامة.

في الأخير يمكن القول أنه مهما يكن من أمر تعدد واختلاف التعريفات تبقى الثقافة مادة خصبة للدراسات الاجتماعية والإنسانية وذلك لمفهومها الواسع ولفضائها الغني برموزه وقيمه ولحضورها الدائم والمستمر في شتى الميادين، فالثقافة حاضرة في كل زمان ومكان وعند كل الشعوب حيث يقول الأستاذ: **قبايلي عمر** " أن الإنسان في كل مكان على وجه الأرض كما يحتاج إلى الغذاء والكساء والمأوى والأمن من الهلاك، وكما يحتاج أيضاً لإشباع رغبته الجنسية، نجد أن ثقافات الشعوب تتفق جميعاً على تنظيم الحاجات الاجتماعية لأفراد المجتمع ".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عزمي طه السيد وآخرون، المرجع السابق، ص 15. (بتصرف)

<sup>2</sup> قبايلي عمر، مدخل للثقافة الشعبية العربية - مقاربة أنثروبولوجية، مجلة الأثر للآداب واللغات، (جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر)، العدد السابع، ماي 2008، ص ص 172 - 182.

2- نشأة وتطور مفهوم الثقافة:

أن نشأة وتطور مفهوم الثقافة مر عبر المراحل المتعددة لتطور الحياة البشرية وتكوين الحضارات، إذ أن المفهوم الثقافي ارتبط بمفهوم الحضارة منذ البدايات الأولى وركز هذا المفهوم على معنى التقدّم والتطور نحو الكمال ولا يزال هذا المعنى ساري الاعتقاد سواء في الاستخدام الشعبي أم النخبوي، غير أنه وفي منتصف القرن 19م الميلادي اكتسبت مفردة الثقافة Culture ومفردة الحضارة Civilization معنى علمياً يشير إلى مجموعة من الخصائص والمكتسبات المعيّنة في المجتمعات الإنسانيّة التي تنتقل بآليات غير آليات الوراثة الحيويّة، والذي أهتم بها ميدان خاص ظهر حديثاً سمي بالدراسات الثقافية عني بدراسة التجليات الثقافية للمجتمعات البشرية.<sup>1</sup>

وإذا ما أردنا أن نفهم المعنى الراهن لمعنى كلمة ثقافة واستعمالاته في العلوم الاجتماعية، فإنه من الضروري أن نعيد تركيب صيرورته الاجتماعية وتسلسل تكوينه أي " تفحص كيفية تكوين الكلمة ومن بعدها الفهم العلمي المتعلق بها"<sup>2</sup>، ولكي نتصور كيف تكونت الثقافة في المجتمع لا بد من استعراض مفهوم واضح وقريب للواقع الاجتماعي قائم على مجموعة من فروض تعكس الواقع الاجتماعي الإنساني نذكرها كما يلي:<sup>3</sup>

- أولاً: فلنفترض أن الإنسان وحيد في مبدأ البشرية " هذا الإنسان كونه كائن عضوي يحتاج في حياته الأكل والمشرب والتنفس والمأوى لكي يحافظ على حياته فهو يلجأ إلى البيئة المحيطة به ليشبع هذه الحاجات وهو بذلك لا يختلف الإنسان عن أي كائن حي آخر".
- ثانياً: من جهة أخرى " هذا الكائن الإنساني وأثناء محاولاته في التعامل مع البيئة لإشباع حاجاته يمر بمواقف متعددة أكسبته خبرات خاصة فمثلاً في محاولاته لسد جوعه يأكل بعض النباتات فوجد بينها ما هو مر مذاق وما هو مستساغ، وفي محاولاته لروي ظمأه وجد مصادر مائية مالحة وأخرى عذبة، فاختار الأكل المستساغ والماء العذب وبذلك أكتسب خبرة"، فهذه الخبرة هي التي تجعله لا يتعامل مع هاته البيئة على نفس المستوى العشوائي السابق وإنما أصبح يميز بين أنواع من التعامل فيفضل بعضها على الأخر.
- ثالثاً: "إذا افترضنا اجتماع عدد من هؤلاء الأفراد ذوي الخبرة فيكثر الاحتكاك مع بعضهم البعض مما يحتم عليهم تنظيم علاقاتهم فيما بينهم وبين البيئة التي يحصلون منها على حاجاتهم، فهم بذلك يتفقون على لغة معينة وطرق معينة لأداء مختلف ألوان النشاط وكذا الأدوات المستخدمة في الحياة كما يتفقون على جميع القيم والمعايير التي تحمي أتفاقياتهم".

<sup>1</sup> محمود الزوادي، الثقافة بين تأصيل الرؤية الإسلامية واغتراب منظور العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الجديد المتحدة، الطبعة 1، بيروت -

لبنان، 2006م، ص 38. (بتصرف)

<sup>2</sup> دينيس كوش، المرجع السابق، ص 16.

<sup>3</sup> علي فؤاد أحمد، المرجع السابق، ص 12- 13. (بتصرف)

من خلال ما تقدم نستنتج أن الثقافة في تكوينها هي مجمل الطرائق التي توصل إلى الاتفاقيات التي يتفق عليها أفراد المجتمع لإشباع حاجياتهم وتنظيم علاقاتهم وتسيير اتصالاتهم، فالثقافة هي أسلوب حياة تختلف من مجتمع إلى آخر فالمجتمع الزراعي تختلف ثقافته عن المجتمع الصناعي والمجتمع الريفي عن المجتمع المدني.

فكلمة ثقافة أخذت معنى ومدلولاً عندما تم استعارتها من طرف الانثربولوجيا الانجليزية وتحديدًا مع تايلور Taylor صاحب أشهر تعريف للثقافة والذي تبناه أوائل علماء الانثربولوجيا الانجليز والأمريكان أمثال فايسلر Weissler و بواز Boaz و مالينوفسكي Malinovsky... وغيرهم، وبهذا الانتقال إلى الانجليزية يصبح مفهوم الثقافة يأخذ منحى آخر لم يعرف من قبل، وخاصة عند الأنثربولوجيين الأمريكيين الذين كانوا يعتبرون الانثربولوجيا بأنها علم الثقافة، حيث شهد هذا الطرح انتشاراً واسعاً وسريعاً في الولايات المتحدة الأمريكية، خاصة لدى كلاً من سمول Small و بارك Park و برغس Bourgeois و أوغبورن Oqburn.<sup>1</sup>

ويعتبر الاستخدام الفرنسي لكلمة ثقافة جاء في اللسان الفرنسي في قرن الأنوار قبل أن ينتشر داخل اللسانين الانجليزي والألماني، وهذا لأن لفظ ثقافة كان لفظاً قديماً في التعبير الفرنسي منذ عام 1700م، أي أواخر القرن الثالث عشر، ويعتبر القرن 18م فترة تكوين المعنى الحديث لكلمة ثقافة فبدأت هذه الأخيرة تفرض نفسها كدلالات بمعناها المجازي حيث تم إدراجها في قاموس الأكاديمية الفرنسية سنة 1718م.<sup>2</sup>

من هنا يمكننا القول إن الافتتان الذي ساد في بعض الأوساط المثقفة إزاء الفلسفة والأدب الألمانية التي كانت في أوج عطائها خلال القرن 19م قد ساهم في توسيع فهم هذه الكلمة وأنتشارها بين اللسانيات، بالإضافة إلى استمرارية المنافسة بين النزعتين الفرنسية والألمانية حتى القرن 20م في تحديد دلالات المفهوم الثقافي وما يرتبط به من مفاهيم حضارية جعل صراع الكلمات يمتد بعدما انتهى صراع الأسلحة.

أما عن استخدامها في اللغة العربية فيقول المفكر الجزائري مالك بن نبي في كتابه **مشكلة الثقافة** " أن مصطلح الثقافة لا يكاد يذكر إلا إماماً بهذا المعنى سواء في القواميس الحديثة أو القديمة وأن ما تكرر من معنى يعتبر نقلاً عن بعضها البعض، إلا إن مصدر الكلمة كان موجود في معجم اللسان العرب في المجلد العاشر"<sup>3</sup>، إن استخدام كلمة ثقافة لم يكن معروفاً قبل الربع الأول من القرن 20م في مصر حيث نجد أحد الأدباء المشهورين في تلك الفترة وهو **سلامة موسى** الذي يعد أول من أدخل مصطلح ثقافة للقاموس العربي، بحيث أعطى لها نفس المعنى الذي أعطى من التاريخ الثقافي الغربي، وبهذا دخلت هذه الكلمة القاموس العربي لكن استخداماتها ودلالاتها أخذت أشكالاً مختلفة، فهي تعني المعرفة أو العلم وتطلق كذلك على بعض المظاهر الفنية أو الفلكلورية مثل الغناء والرقص الشعبي وغيرها من الفنون.

<sup>1</sup> كمال بوقرة، **المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية**، مذكرة دكتوراه غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج الأخضر باتنة، 2007/2008، ص 39. (بتصرف)

<sup>2</sup> دينس كوش، المرجع السابق، ص 16-17.

<sup>3</sup> مالك بن نبي، المرجع السابق، ص 19. (بتصرف)

في الأخير يمكننا القول إننا عندما نتكلم عن ثقافة إسلامية أو عربية أو جزائرية أو حتى محلية عادة ما تتجه أنظارنا إلى ما خلفه القدماء باعتبارهم كانوا فاعلين اجتماعيين مؤثرين في مسار التاريخ، إما الإنسان العربي أو المسلم أو الجزائري الحاضر في الحقيقة فهو لا ينتج ثقافة بل هو مستهلك لها، والإنسان الجزائري يقتات من الماضي أو مما وصل إليه الغرب اليوم، فلهذا أصبح اليوم مفهوم الثقافة يختلف في مدلوله من زمان لآخر ومن مجتمع لآخر.

### 3- خصائص الثقافة وأنواعها:

#### أ- خصائص الثقافة:

ينفرد الإنسان عن باقي المخلوقات بقدرته على صنع الثقافة والحفاظ عليها فبالرغم من إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة إلا أنه لم يمنع من وجود خصائص عامة تشترك فيها جميع الثقافات تتلخص في الآتي:<sup>1</sup>

✓ أنها اختراع واكتشاف إنساني وهي ميزة للإنسان عن الحيوان: أي أنه ليس للحيوان ثقافة بل يعيش على الغريزة فالثقافة تتميز بكونها إنسانية، بمعنى أنها أفكار يخترعها العقل البشري وينفذها الإنسان بأعضائه ويغيرها بالأدوات التي يصنعها ومن ثمة كانت الثقافة إنسانية.

✓ أنها تنتقل من جيل إلى جيل على شكل عادات وتقاليد ونظم كما تنتقل من وسط اجتماعي إلى آخر: حيث أن كل جيل يضيف إليها نماذج جديدة من الثقافة ما يضمن استمرارها وتواصلها عن طريق التعلم عبر الأجيال.

✓ إنها قابلة للتعديل والتغيير: بمعنى أن كل مجتمع يلجأ إلى تغيير نماذجه والقدرة على تعديلها إلى ما يتوافق مع ظروفه ومحيطه الاجتماعي.

بالإضافة إلى ما ذكر وبالرغم من التباين والاختلاف الكبير الحاصل بينها من مجتمع لآخر إلا أن هناك من يضيف سمات وخصائص أخرى للثقافة تعتبر في مجملها عناصر عامة بين جميع الثقافات:<sup>2</sup>

1- **ظاهرة إنسانية:** أي أنها ظاهرة تخص الإنسان وحده دون غيره من المخلوقات، فقد نجد تشابك في العلاقات بين الحيوانات وعمليات السيطرة والخضوع و التنافس غير أنها لا ترقى للسلوك المدروس الناتج عن الخبرات والعلاقات الاجتماعية.

2- **أنها انتشارية:** أي أن الثقافة في الوقت الراهن تمتاز بالذوبان والانتشار وهذا نتيجة العوامل المساعدة على ذلك من وسائل للاتصال والنقل ما سهل التفاهم وتحقيق المصالح المشتركة وتبادل المنافع، وتقوم عملية انتشار الثقافة على ثلاث عمليات أساسية:

- نقل العنصر أو العناصر الثقافية من مكان لآخر.

- قبول هذه العناصر بواسطة الفرد أو الجماعة.

<sup>1</sup> فائق محمد الشريف، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> أنظر: - علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية- مصر، 2003، ص ص 83 - 86.

- فائق محمد الشريف، المرجع أعلاه، ص ص 20 - 24.

- توافق العنصر أو العناصر المنقولة والمقبولة مع عناصر الثقافة السائدة في تلك الجماعة أو المجتمع.
- 3- **أنها متوارثة:** تتميز الثقافة باستقلاليته عن الأشخاص الذين يحملونها ما يعني أنها تراث ثقافي مجتمعي يتراكم مع الزمن ومرور الوقت ليشكل نمط معيناً من الأنماط التي يتبناها المجتمع والتي تعد كمعيار للتنشئة الاجتماعية لدى أعضاء المجتمع.
- 4- **أنها مكتسبة:** أي أنها غير متوارثة بيولوجياً وإنما تتكون عن طريق التعلم والاكساب والمحركات الناتجة عن طريق التكيف الاجتماعي.
- 5- **أنها مستمرة:** تتميز السمات الثقافية بالقدرة الهائلة على الانتقال عبر الزمن بل أن الكثير من الملامح الثقافية من عادات وتقاليد وخرافات وأساطير تحتفظ بكيانها المعقد لعدة أجيال، ولا تزول بزوال السبب الذي أدى إلى ظهورها، و تنتقل و تستمر هذه الثقافة من مجتمع لآخر نتيجة الهجرة أو عن طريق وسائل الاتصال.
- 6- **أنها معقدة:** وهذا نظراً لاشتمالها على عدد كبير من السمات والملامح والعناصر، ويرجع هذا التعقيد إلى تراكم التراث الاجتماعي خلال عصور طويلة من الزمن، وكذا استعارة الكثير من السمات من خارج المجتمع نفسه، والتعقيد يعني أن الفرد لا يمكنه أن يكتسب كل عناصر الثقافة السائدة في المجتمع.
- 7- **أنها انتقائية:** أي أنها تنتقل من جيل لآخر وهذا الانتقال يختلف عن نقل وتوارث الصفات الجسمية والحيوية في الكائنات الحية، وإنما يتم بطريقة واعية وانتقائية بحيث ينتقي ويتلقى الجيل عناصر الثقافة ويستبعد بعضها الآخر طبقاً للظروف والحاجات المتطلبة لديه.
- 8- **أنها متغيرة:** طالما أن الثقافة ظاهرة من الظواهر الكونية وبما أن الكون يخضع بكافة ظواهره لسمة وخاصة التغيير فإن الثقافة تكتسب خاصية التغيير، ويصيب هذا الأخير كافة عناصر الثقافة المادية وغير المادية وهذا عن طريق ما تضيفه الأجيال الجديدة من خبرات وقيم وأدوات، أو بفضل ما تستبعده وتحذفه من أساليب وأفكار وأدوات نتيجة عدم الاتفاق مع الظروف الجديدة.
- 9- **أنها تكاملية:** بمعنى أن الثقافة متكاملة تميل نحو الانسجام والتلاحم فعناصرها المختلفة من عادات وطرائق ونظم تتعرض لضغط يقودها نحو التكامل والاتساق مع بعضها البعض، ويختلف التكامل من المجتمعات البسيطة والمنعزلة أين يكون واضحاً وجلياً كون نقص عناصر خارجية في ثقافات تلك المجتمعات تعرضها للتغيير في عناصرها الأصلية ما يجعلها تتميز بالثبات والتكامل، في حين على العكس من ذلك في المجتمعات الحركية المتحضرة فالتكامل فيها غير واضح نتيجة دخول عناصر ثقافية باستمرار ما يعرض عناصرها الأصلية للتعديل والتغيير.

ب- أنواع الثقافة: تنقسم الثقافة حسب أنواعها إلى تقسيمات عدة نذكرها كالآتي:

1- الثقافة حسب تجسيدها: وتنقسم إلى نوعان من الثقافة هما:<sup>1</sup>

✓ الثقافة المادية: هي كل تلك الأشياء الطبيعية التي يصنعها الإنسان وتساعد على سد حاجاته اليومية من مأكولات وطرق إعدادها وملابس وأشكالها وآلات ومكنات وطرق تسييرها ومعابد ووسائل نقل وكل ما يخترعه الإنسان من أساليب ووسائل تلبي حاجياته.

✓ الثقافة المعنوية: هي كل خواص الثقافة التي يكتسبها الإنسان ويتوارثها وتمثل في الأفكار والمثل والقيم وكذا العادات والتقاليد والعلوم والفنون والطقوس وغيرها مما ينتجه الإنسان من معاني وقيم تؤثر على جوانب الحياة الاجتماعية.

2- الثقافة حسب فئات المجتمع: أن كل فرد في المجتمع ينضوي تحت ثقافة معينة مطلوب منه أن يسهم في

معرفة ثقافته وتنميتها وأن يختار وفقاً لاهتماماته وقدراته وطموحاته جانباً أو أكثر من جوانب الحياة في المجتمع يتفرغ له ويعطيه كل جهده، على هذا يمكن تقسيم الثقافة حسب فئات المجتمع إلى ما يلي:<sup>2</sup>

✓ الثقافة العالية: وهي التي تشير إلى الثقافة ذات الخصوصية المتميزة بدرجة عالية من الرقي فهي تعبر عن أعلى درجات الإبداع الإنساني ذات الحضور المستمر مثل الأعمال الفنية المتمثلة في الأوبرا والسمفونيات الكلاسيكية لبيتهوفن وموزارت واللوحات الفنية وأعمال شكسبير.... وغير ذلك من الأعمال الثقافية الفنية والأدبية التي لا يتسنى لكل الفئات إدراكها والإحساس بها.

✓ الثقافة العامة: وتشمل ثقافة الناس العاديين فهي متجانسة وتعكس حياة وتجارب الأفراد، وتتمثل مثلاً في الأغاني التقليدية والقصص الشعبية القديمة وغيرها، وهذه الثقافة رغم أنها تحترم وتقبل كثقافة أصلية تعبر عن أصالة المجتمعات إلا أنها ينظر إليها على أنها أقل قيمة من الثقافة العالية.

✓ الثقافة الجماهيرية: وهي أقل قيمة من الثقافة العامة وهي نتاج للمجتمعات الصناعية وإفراز للإعلام الواسع مثل الأفلام ذات الطابع الشعبي والمسلسلات التلفزيونية المحلية وأشرطة الموسيقى الكلاسيكية، مما جعل بعض المنتقدين يرون أن هذه الثقافة تحط من قيمة الأفراد وتحطم النسيج الاجتماعي، وإذا كانت الثقافة العامة يصنعها الناس العاديون فإن الثقافة الجماهيرية تستهلك فقط من طرف الأفراد مما يجعل المشاهدون أعضاء سلبيون في المجتمع الجماهيري.

✓ الثقافة الشعبية: وهي ثقافة تتضمن أي منتج ثقافي ينال إعجاب الناس دون السعي بذلك إلى تكوين وإكتساب أي خبرات ثقافية مثال على ذلك الأفلام البوليسية و القصص والروايات الشعبية وهي على عكس الثقافة الجماهيرية ثقافة تصنعها المجتمعات العادية و الناس البسطاء.

<sup>1</sup> أنظر: - حسان الجليلي، المرجع السابق، ص 191. (بتصرف)

- فاتن محمد شريف، المرجع السابق، ص 53. (بتصرف)

<sup>2</sup> هارلمس وهولبورن، المرجع السابق، ص 09 - 11. (بتصرف)

✓ **الثقافة الفئوية:** وهو مصطلح استعمل بشكل واسع في علم الاجتماع وهو يشير إلى مجموعة من الأفراد لديهم نفس الاهتمامات يشتركون مع بعضهم في مسألة معينة تميزهم بشكل واضح عن باقي أفراد المجتمع الآخرين، ومصطلح الفئوية يستعمل كثيراً لدى الجاليات في الخارج أو مجموعة الشباب الذين لديهم نفس الاهتمام الرياضي أو الموسيقي وغير ذلك.

من خلال ما تم عرضه في هذا الشأن نلاحظ أن الثقافة كمفهوم اجتماعي واسع وشاسع ومتنوع هذا التنوع يتيح لكافة أفراد المجتمع التلائم مع المحتوى الثقافي المناسب كلا حسب مكانته واتجاهاته وميولاته في الحياة والتي من خلالها يستطيع التعبير عن كافة الأفكار والآراء التي تجول في خاطره والتي يمكنه تجسيدها في واقع مجتمعي عملي إلا من خلال سلوك ثقافي مجتمعي.

### ثانياً: مكونات الثقافة والعمليات الثقافية

أن الحديث عن عناصر مكونات الثقافة يقودنا حتماً إلى التعريف الشامل لتاييلور، وهو التعريف الذي يتوافق مع التغيرات الحاصلة عبر الزمن على بناءات الثقافة وعناصرها إذ ينظر تاييلور للثقافة على أنها ذلك الكل المركب المتضمنة للمعرفة واللغة والعادات والتقاليد والمعتقدات والقيم والأخلاقيات والفنون وكافة التراث الاجتماعي والسلوك... وغيره، لذلك سنحاول في هذا الجزء التطرق إلى مجمل العناصر المكونة للثقافة وكذا العمليات الثقافية وأهم النظريات التي أهتمت بالبناءات الثقافية الاجتماعية.

### 3- مكونات الثقافة:

تعتبر العناصر التي تتشكل منها بنية الثقافة الأسس الحقيقية التي تحكم نمط الثقافة والموجهات الحقيقية لسلوك الأفراد والجماعات والمجتمع، ولا تتشكل الأنظمة الاجتماعية المختلفة إلا في ضوئها وانعكاساً لها في الواقع الاجتماعي وهذه العناصر هي التي تشكل مضمون الثقافة والمتمثلة أساساً في اللغة والقيم والعادات والأعراف والتقاليد والشعائر الدينية والعقائدية والطقوس والتراث الشعبي وغيرها... الخ.

#### أ- اللغة: تعتبر اللغة إحدى المكونات الأساسية في الثقافة بالإضافة إلى الوظائف الأساسية للغة فإنها تشكل

السمة المميزة لكل ثقافة، فكل ثقافة لها لغتها الخاصة بها، وتعتبر اللغة الوسيلة الوحيدة التي تستطيع ترجمة ما يجول عن ذهن الإنسان من أفكار وخواطر عن طريق الكلام، وقد ارتبطت اللغة والثقافة حيث يصدق قول أحد العلماء بأن اللغة بدأت عندما بدأت الثقافة وأخذت تنمو بصورة مستمرة منذ تلك اللحظة.

وتعمل اللغة على تسهيل العمل الجماعي وتنظيمه لأنها تشترط وجود شيئين لا تتوفران إلا عند الإنسان أولها مجموعة العناصر منها العقل والفكر والعلاقات بين الجماعات المتشابهة، وثانيها جهاز الكلام الذي لا يتوفر إلا عند الإنسان، ويضاف على هذان العنصران عامل المعيشة في المجتمع الإنساني لأن الإنسان لا بد أن يتعلم

اللغة من أسرته أو مجتمع ينتمي إليه، وهنا يمكن القول أن اللغة عامل مهم في تكوين وبناء الثقافة لأن عن طريقها تنتقل تنمو الثقافة وتنتقل من جيل إلى جيل.<sup>1</sup>

**ب- المعتقدات والقيم:** القيم عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالترتيب أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات والأشياء، والقيم هي العناية التامة ببناء النظم الاجتماعية ووظيفتها و الاهتمام بالسلوك الذي يصدر عن الفئات أو الجماعات في علاقاتها بنظم إجتماعية أخرى وتحلل مختلف الأحداث السلوكية التي تصنف أنواع معينة من النشاط لدى الأفراد مثل الشراء و البيع والانتخابات و التردد على دور العبادات.<sup>2</sup>

ويخلص العديد من علماء الاجتماع إلى أن القيم هي: " تلك المعتقدات والأفكار والمعاني التي تعطي قيمة للأشياء والسلوكات والنشاطات والأهداف وكل ما يحيط بالعالم الخارجي للفرد، والتي تعمل على توجيه رغبات الفرد واتجاهاته وتحدد له السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ وتصف بالثبات النسبي"<sup>3</sup>، كما ينظر ملتون روكشي إلى القيم على أنها "مجموعة من المعتقدات تتسم بقدر من الاستمرار و الدوام تعبر عن تفضيل شخصي أو اجتماعي لغاية من غايات الوجود بدلا من نمط سلوكي أو غاية أخرى مختلفة" ففي ضوء هذه المعتقدات تتحدد موجات الأشخاص نحو غايات أو وسائل وأنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص بديلاً لغيرها و تنشأ هذه الموجات عن تفاعل بين الشخصية والواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وهي تفصح عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والسلوك العملي والعواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة.<sup>4</sup>

إذن فالقيم تعد الميزان الذي من خلالها نقيس السلوك والموضوعات والحكم الذي نحتكم إليه في ممارستنا اليومية بل هي الموجه الأساسي لتصرفاتنا وسلوكياتنا.

**ت- الأعراف:** تعتبر الأعراف من المكونات الأساسية لأي ثقافة فهي استجابات لضغط الدوافع وضبط القيم والأعراف وهي " الطرق العامة المشتركة التي ينظر إليها على أنها أكثر صدقاً وسلاماً وينظر المجتمع إلى مخالفة الأعراف على أنها مصدر خطر على نظام المجتمع ومصالحه" ولتكوين العرف لابد من توفر عاملين: الأول مادي يتمثل في عادة قديمة وغير مخالفة للنظام العام، والثاني معنوي ويتمثل بأن يشعر الناس بضرورة احترام هذا

<sup>1</sup> علي عبد الرازق جليبي، دراسات في: المجتمع والثقافة والشخصية، المرجع السابق، ص 90. (بتصرف)

<sup>2</sup> عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم: دراسة نفسية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، أبريل 1992، ص 34.

<sup>3</sup> عبد المجيد بكاي، التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر- دراسة ميدانية بمستشفى طب العيون: صداقة الجزائر كوبا بولاية الجلفة، أطروحة دكتوراه، غسر منشورة، تخصص علم النفس العمل والتنظيم: ثقافة تنظيمية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية: قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا، جامعة باجي مختار، عنابة- الجزائر، 2015/ 2016، ص 205.

<sup>4</sup> أنظر: - علي عبد الرازق جليبي، المجتمع والثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، 1984، ص 131- 132. (بتصرف)

- محمد علي محمد وآخرون، المجتمع والثقافة والشخصية، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية، مصر

1983، ص 356. (بتصرف)

العرف، بمعنى وجود جزاء يقع على عاتق المجتمع لذا يجب أن يشعر الناس بضرورة احترامه والالتزام به وأنهم معرضون للعقوبة إذا خالفوه.<sup>1</sup>

ث- **الفن**: يعتبر الفن من الأنساق الثقافية لا تخلو منه أي ثقافة كانت، فالتعبير عن الأعمال وجمالها لا يكون إلا بالشعور بالجمال المرتبط بقيمة الجمال نفسه، فالفنان يعبر عن عواطفه وإحساسه وخيالاته عن طريق الأعمال الفنية التي يقوم بها والتي تدخل ضمن النسق الثقافي الإنساني الذي يعبر عن أسلوب حياة معين، فقد عبر الإنسان في العصور عن نمط معيشته وبيئته وأسلوب معيشته برسومات وتعبير وزخارف فنية عكست لنا نمط الطبيعة البشرية وطرق تفكيرها.

وقد عمل الفن على اكتشاف التغيرات العديدة والهائلة في جميع قطاعات الثقافة فاخترع الإنسان وسائل وأساليب جديدة عمدت إلى ظهور طبقات اجتماعية وبوادر الملكية الفردية وظهور الصناعات اليدوية والحرف والتخصصات وانعكست هذه التغيرات على قدرات الإنسان وحواسه ودوافعه فانتفى ذلك التطابق والتجانس بين الصورة والواقع.<sup>2</sup>

ج- **الأفعال الإنسانية**: ينظر إلى كل تغير في الكائن خلال فترة محددة بإعتباره فعلاً إنسانياً، وتعد الأفعال الإنسانية بمثابة وحدات الملاحظة الأساسية في الدراسات العلمية للإنسان والثقافة لأنها بمثابة الوحدات الأولية للسلوك والميكانيزمات الأساسية التي يمكن بواسطتها أن يتكيف الكائن مع بيئته ويمكن أن تقدم تسهيلات لتوافق الفرد مع بيئته وتزيد من فرصه في البقاء.

ح- **الطرائق الشعبية**: تعد العادات والطرائق الشعبية من الميكانيزمات الكبرى التي تنظم التفاعل الاجتماعي الإنساني والتأثيرات المتبادلة التي يمارسها الناس في سبيل الحفاظ على المجتمع والثقافة، وقد عني علم الاجتماع بدراسة الطرائق الشعبية باعتبارها أفعالاً اجتماعية متكررة يمارسها أعضاء المجتمع والجماعات تمثل ميكانيزمات للتوافق في أنساق متساندة من العادات، و تمثل الطرائق في النهاية الطرق المميزة والمشاركة للفعل في المجتمع والجماعات وتنتقل من جيل إلى جيل.<sup>3</sup>

خ- **الرموز والطقوس والأساطير للثقافة**: تعبر الرموز عن القيم والمعتقدات التي تدعم في غالب الأحيان عن طريق الطقوس حيث أن كل مجتمع يحاول أن ينمي نسق قيمه و معتقداته عن طريق شعارات متعددة يعبر عنها الفنانون و الأدباء والكتاب والممثلون وغيرهم بطرق متعددة بين الكلمات المسموعة والمكتوبة والصورة، أما بالنسبة للأساطير فعلماء الاجتماع لا ينظر إليها باعتبارها تحولاً خالياً من المعنى أو مجرد من الواقع وإنما يعتبرونها معتقدات مشبعة ومحملة بالقيم والمبادئ التي يعتنقها الناس ويعيشون بها أو من أجلها.

<sup>1</sup> علي عبد الرازق جلبلي، دراسات في: المجتمع والثقافة والشخصية، المرجع السابق، ص 94.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 91 (بتصرف)

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 92 - 93. (بتصرف)

من هنا نجد أن الوظيفة الحقيقية للطقوس والرموز هي وظيفة رمزية باعتبارها أداة تنظيمية للوحدة الجماعية، فهي إذن قواعد ضابطة لا تهدف إلى تحقيق منفعة، وإنما هي أدوات تنظيمية من طبيعة الحياة الاجتماعية تعمل على تثبيت قواعد السلوك الجمعي.

**د- العناصر المادية للثقافة:** لم تكن التعريفات الأولى للثقافة تتضمن الأشياء المادية كجزء من الثقافة لأن الأساليب المكتسبة من السلوك والتي تستخدم في صنع الأشياء المادية واستعمالها كانت تشكل ظواهر سيكولوجية وغير مادية ومن هنا لم يكن لمفهوم الثقافة المادية مكانها في هذه التعريفات، ثم شاع بعد ذلك وأتسع استخدام مصطلح الثقافة المادية ليدل على الأشياء التي تشكل جزء من التراث الاجتماعي، وبهذا أصبحت الثقافة المادية تشمل كل ما يصنعه الإنسان في الحياة وما ينتجه العمل البشري من أشياء ملموسة.<sup>1</sup>

**ذ- القانون والنظم الاجتماعية:** تعتبر النظم الاجتماعية من عناصر الثقافة وصورها الأساسية وتتضمن مجموعة من العادات والجوانب المتعددة من العرف والقانون، فتدمج جميعاً في وحدة للقيام بعدد من الوظائف الاجتماعية، وتتمثل هذه النظم في الزواج والأسرة والدين والتربية والاقتصاد والسياسة وغيرها. حيث أن كل من هذه النظم يساند الآخر من حيث البناء والوظيفة وبالتالي يتشكل لنا نوع من التكامل في البناء.<sup>2</sup>

وبهذا التزاوج بين الأشياء المادية وغير المادية تشكلت لنا ما يسمى بالثقافة والتي جمعت بين كل ما تشتمل عليه حياة الإنسان، من القيم والأفكار والسلوكيات والممارسات وكذا البيئة المحيطة بالإنسان والمعبرة عن الأشياء التي تسهم في تشكيل بيئة جديدة، تقوم على أهم العناصر التي تشكلت منها الثقافة والتي تعد عناصر أساسية في بنائها وهي في الحقيقة كلاً متكامل لا يمكن فصل بعضها عن الآخر، إذ لا يمكن في الواقع الفصل بين اللغة والتراث الشعبي وبين الفن والقانون والنظم الاجتماعية وباقي العناصر الأخرى فكل هذه العناصر متداخلة فيما بينها لخلق وظائف اجتماعية متعددة.

ويعد ظهور مفهوم النظم الاجتماعية ملائم للمفهوم المجتمعات الحديثة أين لا تكون للعادات الشعبية والعرف قبولاً كما هو الحال في المجتمعات البسيطة، لان تغير الثقافات وتغير نمط المعيشة والحياة يفرض نوعاً آخر للحياة ما يحتم وجود قوانين عامة وخاصة تضمن الترابط بين الأفراد ومجتمعاتهم وتضمن سريان النظام كذلك.

<sup>1</sup> علي عبد الرازق جليبي، دراسات في: المجتمع والثقافة والشخصية، المرجع السابق، ص 96.  
<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 94. (بتصرف)

4- العمليات الثقافية:

يعد المجتمع البنية الأولى لبناء الدولة والأمة إذ يعرف المجتمع بأنه "مجموعة من الناس يعيشون في منطقة محددة ولفترة طويلة يشتركون معا في النمط العام للحياة"<sup>1</sup>، وفق هذا التعريف فأن المهم في تكوين الجماعة هو اشتراكهم في نفس نمط الحياة والموجهات القيمية للسلوك داخل المجتمع، ما يجعل الناس يتصرفون وفق السلوك الثقافي المجتمعي الذي يجعلهم يتكيفون ويتماثلون فيما بينهم ما يميزهم عن باقي المجتمعات الأخرى.

ورغم أن الثقافة هي الكل المتكامل المركب لا يمكن الفصل بين أجزائها ولكن في الوقت نفسه لا يمكن اعتبارها مركب جامد أو أستاكي بل هي في الحقيقة حالة دائمة من الحركة والتغيير والتبادل والصراع وما إلى ذلك من العمليات الديناميكية والتي نختصرها في الآتي:

أ- **التمثيل والتكيف الثقافي:** يشير مصطلح التمثيل الثقافي إلى " عملية التكيف المتبادل التي من خلالها تقبل الجماعات المختلفة ثقافياً بالتدرج اختلافاتها إلى الحد الذي لا تصبح معه هذه الاختلافات ذات أهمية اجتماعية أو ملحوظة، غير أن التمثيل يعد مسألة دراجات أي أننا لا نستطيع أن نجد تمثلاً كاملاً وهذا طبعاً يستند إلى حقيقة التغير المستمر الموجود في العلاقات الاجتماعية ودرجة الاتصال بين الأفراد عبر الزمان والمكان"<sup>2</sup>، والواقع أن التمثيل الثقافي يعد مرحلة من مراحل التكيف الثقافي والذي يتم عن طريق الاحتكاك الثقافي للدلالة على عملية التكيف هذه الناتجة بين ثقافتين مختلفتين في اتصال أحدهما بالأخرى مما يترتب تغيرات في الأنماط الثقافية الأصلية لإحدى هاتين الثقافتين.

والملاحظ من هذا أن درجة التمثيل تختلف باختلاف الثقافات بمعنى أن الثقافة التي تملك عناصر ثقافية قوية قد تفوز بتكريس عناصرها الثقافية أكثر من الثقافات الأخرى وبالتالي تطبع نتائج التمثيل الثقافي بطابعها، هذا وقد وصف بعض العلماء الاجتماعيين أن ثقافة المجتمعات المحلية تكون أكثر تكيفاً وتمثلاً من المجتمعات الحديثة لأن " الثقافة في هذه المجتمعات لا تحتاج إلى قدر كبير من التفكير عندما يقبل على ممارستها نفس أعضاء المجتمع لأنها تكون متطابقة تطابقاً تاماً مع ميولاتهم و اتجاهاتهم"<sup>3</sup>، وهذا لما يتصف به هذا المجتمع بأنه يعمل على تحقيق قدر من الطمأنينة لأعضائه ويتصف بقدر كبير من البراءة والنقاء خاصة ما تعلق بجوانب القيم والمعتقدات والممارسات، ما يؤدي بهم إلى الإذعان والخضوع لتعاليم وقواعد البناء الثقافي، فضلاً عن تميزه بدرجة من البساطة والسداجة في أسلوب الحياة المعاشة والأساليب والوسائل المستخدمة في الحياة العامة، ما يضمن التطابق الكلي بين سوك الأفراد الأعضاء وبين المحتوى والمضمون الثقافي لتلك المجتمعات المحلية.

<sup>1</sup> محمد عباس إبراهيم، المرجع السابق، ص 132. (بتصرف)

<sup>2</sup> علي عبد الرزاق جباري، دراسات في: المجتمع والثقافة والشخصية، المرجع السابق، ص 102.

<sup>3</sup> محمد عباس إبراهيم، المرجع أعلاه، ص 133. (بتصرف)

**ب- التكامل الثقافي:** يعتقد الكثير من المهتمين بدراسة الثقافة أن العناصر " الثقافية تتجه نحو تحقيق التكامل فيما بينها وأنها تتمتع بالانسجام الداخلي والاتساق في علاقاتها الوظيفية، وإلا لما استطاعت الثقافة أن تستمر أو أن تؤدي وظيفتها الاجتماعية"، إلا أن هذا الاعتقاد لا يمكن المبالغة فيه لأنه ما من ثقافة يمكن أن تكون تامة ومتكاملة وإلا لما شهدنا تغيرات ثقافية تحدث على مستوى كل الثقافات عبر واستثناء، بمعنى أن هناك حد أدنى لهذا التكامل لأنه قلما وجد عبر التاريخ انحلال أو زوال لثقافة ما وإنما كانت لديها القدرة على التجديد وهضم العناصر الثقافية الجديدة والتأقلم مع الوضع والظرف الجديد لتخلق ثقافة لا تكون منافية للقيم والأساسات الأولى للثقافة الأصلية.

ويجمع الكثير من الباحثين على أن الثقافة تميل دائما نحو التنظيم والتكامل، وهذا نتيجة البحث الطبيعي عن مقومات هذا التكامل الذي يدور حول القيم والمعتقدات والأهداف المشتركة لأفراد المجتمع، ولأن " التكامل يعني التوافق المتبادل بين العناصر الثقافية وعدم وجود الصراع والاضطراب ووحدة المعتقدات والأفكار والاتصال"، لذلك نرى أن فكرة التكامل التام أمرا يصعب تحقيقه لذلك نجد أن المجتمعات الحديثة لا تصل إلى تكامل في الثقافي التام وهذا نظرا لتعدد الثقافات الفرعية ولكن يمكن أن تصل على الأقل إلى نوع من التوازن الذي يجعل الحياة دون اضطرابات.

**ت- الصراع الثقافي:** أن ظاهرة الصراع أو الاختلاف هي من الظواهر الاجتماعية والكونية والتي بدورها لا يمكن للحياة أن تتغير أو تستمر ورغم فكرة التكامل التي تمتاز بها الثقافات إلا أن فكرة الصراع والاختلاف لم تغب يوما في الدراسات الثقافية، ووجود الصراع هو حقيقة كونه سواء في الطبيعة أو في الثقافة، فالثقافة ليست دائما وحدات منسجمة تتكامل فيما بينها بل يحدث أحيانا أن تحاول بعض العناصر الثقافية الخروج عن النسق العام للثقافة، وينتج الصراع عندما تحاول عناصر ثقافية خارجية الولوج إلى الثقافة الأصلية فتحاول العناصر القديمة بدافع غريزة حب البقاء وحب السيطرة أن تدافع عن موقعها داخل الكيان العام للثقافة ويمكن ملاحظة هذه الظواهر على المجتمعات العربية، والصراعات التي تتم بين عناصر الثقافة الغربية الوافدة وعناصر الثقافة العربية التي تريد البقاء و المحافظة على مكانتها.<sup>1</sup>

إلا أنه لا يمكن النظر أن الصراع على أساس أنه سلمي دائما فعادة ما تشبث بعض الجماعات بأنماط ثقافية بالية وغير فعالة ولا تتواءم مع الظروف المحدثة مثل ما نشهده ما بين الأجيال ولهذا يكون الصراع ضرورة حيوية كي تتطور الثقافة وتستمر كذلك عندما تجد أفراد آخرين يحاولون زرع أفكار وعقائد من شأنها أن تمس بالتماسك الاجتماعي والثقافي للمجتمع فمواجهة مثل هذه الأفكار ليست عملا سلبيا بل هو عمل ايجابي يهدف إلى الحفاظ على التماسك الاجتماعي وعدم زرع القلاقل الفكرية والاجتماعية داخل المجتمع".

<sup>1</sup> علي عبد الرزاق جلابي، دراسات في: المجتمع والثقافة والشخصية، المرجع السابق، ص 103 - 106. (بتصرف)

ث- **الاتصال الثقافي:** يعتبر الاتصال من العمليات الهامة في الحياة الاجتماعي والذي بدوره لا يمكن لعملية التغيير الاجتماعي أن تكون والثقافة بهذا الصدد ديناميكياتها تعتبر من العمليات الاجتماعية المتصلة، فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن نجد ثقافة تستطيع أن تنزل عن الثقافات الأخرى، ويحدث الاتصال عن طريق الاحتكاك بين الافراد داخل المجتمعات وهذا عندما يدخل مجموعة من الأفراد لهم ثقافات مختلفة في صلات مباشرة أو مستمرة ما ينتج عنها تغيير في الأنماط الثقافية لأحدى المجموعتين أو لكليهما ويتيح هذا لإكتساب خصائص ثقافية جديدة للمجموعتين وبهذا يكون " التغيير الثقافي الناتج عن عملية الاتصال شاملاً لعمليات اكتساب الخصائص الثقافية والانتشار كما أشار إلى ذلك رادفيلد ولنتن وهرسكوفيتس".<sup>1</sup>

ج- **التغيير الثقافي:** يعد التغيير الاجتماعي من السمات الكونية التي تعبر عن عملية ديناميكية تتحرك بالمجتمع نحو جهة معينة قد تكون نحو الأمام أو الخلف، فكل شيء في هذا الكون خاضع للتبدل والتحول والانتقال من حالة إلى حالة ومن وضع إلى وضع وتسري هذه القاعدة أكثر ما تسري على الثقافة لذلك يمكن القول أن كل تغيير إجتماعي هو تغيير ثقافي بغض النظر عن هذا التغيير كان واسعاً أو محدوداً شاملاً ام مقتصرأ ما دام يمس جوانب وظيفية بنائية مجتمعية يترتب عليها علاقات إجتماعية، لذلك يمكن القول أن التغيير الثقافي هو ما يطرأ من تبدل في جانبي الثقافة سواء كان مادياً أو معنوياً أي تغيير يحدث في جميع جوانب المجتمع " اللغة والفن، العادات والتقاليد، تبدل أولويات و سلم القيم التكنولوجية... الخ".<sup>2</sup> وعلى هذا يصبح التغيير الاجتماعي جزء من التغيير الثقافي.

ومن بين العوامل المهمة والأساسية التي تتحكم في التغيير الثقافي العوامل الإيديولوجية والعوامل السكانية والعوامل الثقافية والعوامل التكنولوجية والعوامل الاقتصادية وكلها عوامل ترتبط بالمنظومة الاجتماعية وبحركتها العامة فالإيديولوجية ليست مجموعة من الأفكار والمعتقدات والاتجاهات تتبناها جماعة معينة وحسب وإنما هي حركة فكرية هادفة ومحركة لها فعالية إيجابية في الوسط الاجتماعي والثقافي. أما العامل التكنولوجي فهو العامل الذي يضمن الانتقال من حقبة إلى أخرى وهذا من طريق الاختراعات واكتشاف آلات جديدة وطرق وتقنية جديدة تسهم في إحداث التطور الاجتماعي والثقافي، هذا بالإضافة إلى العامل الاقتصادي الذي يعد العجلة المحركة لأي نشاط كما يعد من العوامل المهمة في عملية التغيير الثقافي، بل نجد عاملاً حاسماً و محدداً لمسار التاريخ وبالتالي فالتحولات الثقافية التي تعتبر في أغلبها تشكل البناء الفوقي للمجتمع ما هي إلا انعكاس للتحولات الاقتصادية وتأثيراتها على باقي الأبنية الأخرى، وهكذا نجد أن كل العوامل متداخلة فيما بينها ولها تأثيرات مباشرة على كل الأنظمة الاجتماعية الأخرى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في: المجتمع والثقافة والشخصية، المرجع السابق، ص 107.

<sup>2</sup> عماد عبد الغني، سوسيولوجيا الثقافة- المفاهيم والإشكاليات... من الحداثة إلى العولمة، التوزيع و النشر: مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة 1، بيروت، لبنان، 2006، ص 192.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 192- 193. (بتصرف)

### ثالثاً: الثقافة لدى المفكرين والمنظرين:

تعد الثقافة من الموضوعات الشاسعة الواسعة المرتبطة بالحياة الإنسانية التي تسود العديد من الدراسات الاجتماعية والتي خاض فيها الكثير من العلماء والاثروبولوجيين الذين أهتموا بدراسة البناء الاجتماعي، لذلك تعد مفهوم الثقافة الذي تراوح بين السلوك المتعلم والمعرفة المحصلة من خلال الاحتكاك مع المحيط والبيئة ذات القيم الواقعية والمثالية التي يحملها الأفراد والجماعة، هذا التعدد في التعريفات يدفعنا إلى ضرورة استعراض بعض النماذج والمخطات التي أولت أهمية لفهم خبايا هذا المفهوم ودلالات استعمالته اليومية، وفقاً للاتجاهات المتبينة لذلك.

ويؤكد **ديفيد بيدني David Bidney** أستاذ الاثروبولوجيا الفلسفية بأن الاختلاف القائم حول مفهوم الثقافة يرجع أساساً إلى اتجاهين يوضحان جوانب الاختلاف حول مفهوم الثقافة ونظرت كل فريق من العلماء وهذان الاتجاهان هما:<sup>1</sup>

1- **الاتجاه الواقعي:** يرى أصحاب هذا الاتجاه أن مجال الثقافة هو السلوك البشري الاجتماعي وأن تحديد مفهوم الثقافة لا يخرج عن نطاق الألفاظ والعادات وقواعد العرف والتقاليد المكتسبة، وكافة النظم الاجتماعية، وهم بهذا يقفون على أن الثقافة لا يمكن عزلها أو فصلها عن الحياة الاجتماعية الواقعية للمجتمع والناس ويظهر هذا الاتجاه بشكل خاص في كتابات **إدوارد تايلور Edward Taylor** و **فرانز Franz Boas** و **مالينوفسكي Malinovsky** و **إدوارد ساپير Edward Sapir** و **ليند Linda** وغيرهم ممن يؤكدون على أهمية التراث الثقافي المستقل والمنفصل عن الأفراد سواء ما تعلق بالميراث الثقافي المادي أو ألامادي.

2- **الاتجاه المثالي:** وهو على العكس من الاتجاه الواقعي حيث يرى أنصاره أن مفهوم الثقافة يقع في ضوء المثل المجردة وحتتهم في ذلك أن الثقافة ما هي إلا تصورات وأفكار وقيم واتجاهات في أذهان الأفراد، أي أن الثقافة ترتبط بالسلوك المجرد لا بالسلوك الواقعي، بل أن البعض أكد على أن الثقافة لا تتشكل إلا من المكونات اللامادية القائمة على الأفكار والآراء والطرق الذهنية المرتبطة بالأداء، ومن أبرز ممثلين هذا الاتجاه المثالي نجد **أوسجود Osgood** و **رالف لنتون Ralph Lenton** و **كلايد كلاكهون Clyde Clackhoon** و **ألفريد كروبير Alfred Croeiber** و **بيترم سوروكن Pieterm Soroken** وغيرهم كثير.

ونحن نقول بدورنا أن الثقافة هي حصيلة الاتجاهين معاً المثالي والواقعي، فالثقافة هي إمتزاج لكل الأفكار والآراء والطرق والميول والاتجاهات التي تتكون في أذهان الأفراد، والتي تترجم في السلوك والممارسات البشرية وفق القيم والعادات والقواعد والتقاليد وكافة النظم الاجتماعية والتي تضمن الانسجام التام لتصورات الثقافة بين التجريد والواقع، من هنا يمكننا الوقوف على النظرة العامة لعلماء الاجتماع حول مفهوم الثقافة الغربية منها والعربية.

<sup>1</sup> محمد عباس إبراهيم، المرجع السابق، ص 90-91.

1- الثقافة لدى المفكرين الغربيين

سوف نتطرق في هذا الصدد لنظرة المفكرين الغربيين لمفهوم الثقافة عند كل من رواد الاتجاه الاجتماعي مثل تايلور و دور كايم من جهة ورواد الاتجاه النقدي أمثال إلتوت والمدرسة النقدية من جهة أخرى.

أ- الاتجاه الاجتماعي:

✓ إدوارد تايلور: يدين العالم إلى عالم الأنثروبولوجيا البريطاني إدوارد تايلور بأول تعريف للمفهوم الأنثروبولوجي للثقافة، حيث عمد إلى الوقوف على العلاقة بين الثقافة والأنثروبولوجيا، حتى أصبح من غير الممكن الخوض في قضايا الثقافة دون العودة إلى الأنثروبولوجيا التي قدّمت أجود تعريف للثقافة، وهو في الحقيقة التعريف الذي استفادت منه الأنثروبولوجيا في تعزيز مكانتها بين العلوم الاجتماعية الأخرى، ورغم تعدد استخدامات مفهوم الثقافة بدلالات ومعاني مختلفة ألا أن تايلور من بين العلماء الذين استخدموا مصطلح الثقافة بالشكل الواسع، بحيث أن هناك شبه إجماع تام بين الدارسين على أن علم الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية هو المجال المعرفي الأول والأساس الذي نشأت فيه دلالات المفهوم المعاصرة.

ويقوم تعريف تايلور (المذكور سابقاً في تعريف تايلور للثقافة) بالحرص على أن يكون وصفاً وموضوعياً خالصاً لا معيارياً، تعبر فيه الثقافة عن الحياة الاجتماعية الكلية للإنسان المعبر عنها ببعدها الجماعي والثقافي، كما تعتبر الثقافة عنده شيء مكتسب ولا يتأتى من الوراثة البيولوجية، وقد كان الأشكال الذي سعى تايلور إلى حله في دراسته للثقافة هو المواءمة في تفسير واحد بين تطور الثقافة وكونيتها وهو ما عبر عنه في كتابه الثقافة البدائية سنة 1971 تساءل فيه تايلور عن أصول الثقافة و عن آليات تطورها.

وكان تايلور بالفعل أول من عالج الظواهر الثقافية من المنظور العام والنسقي وحرص على دراسة الثقافة في المجتمعات بكل نماذجها وبكل صورها المادية والرمزية والجسدية، عمد إلى دراسة الثقافات المتفردة مدرجا المنهج المقارن في الأنثروبولوجيا لإقامة المقارنة بينها مواجهها بذلك أولئك الذين يؤيدون القطيعة بين الإنسان البدائي والمتحضر مؤكداً على الصلة الجوهرية الموجودة بينهما. فليس بين البدئيين والمتحضرين اختلاف في الطبيعة وإنما هو فرق في درجة التقدم عن طريق الثقافة، لذلك كان تايلور يعتمد في بعض الحالات الفرضيات الانتشارية حيث يقول " إن مجرد التماثل بين سمتين ثقافيتين منسوبتين إلى ثقافتين مختلفتين لا يكفي بالنسبة إليه لإقامة الدليل على أنهما كانتا تحتلان الموقع نفسه من سلم التطور الثقافي".<sup>1</sup>

ورغم الأهمية والمكانة التي حضي بها تعريف تايلور في تحديد مفهوم للثقافة إلا أنه واجهته مجموعة من الانتقادات من بينها أنه يحصي بعض المظاهر الإنسانية التي يمكن اعتبارها ثقافية كالمعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والعادات ولا يورد أهمها على الإطلاق وهي اللغة، على اعتبار أنها العنصر المؤسس لمنظومة الثقافة بأكملها وإنما العمود الفقري للثقافة الإنسانية وبهذا يمكن أن نفسر غياب ظاهرة الثقافة بمعناها البشري الواسع

<sup>1</sup> دنيس كوش، المرجع السابق، ص 31 - 34. (بتصرف)

والمعقد عند بقية الأجناس الحية الأخرى، إن هذا المعطى يحتم مشروعية وضع اللغة في طليعة قائمة العناصر المكونة لمفهوم الثقافة البشرية الواردة في هذا التعريف.<sup>1</sup>

✓ **إميل دوركايم**: يعتبر الفيلسوف وعالم الاجتماع الفرنسي الجنسية إميل دور كايم E'mile Durkheim احد مؤسسي علم الاجتماع الحديث، وقد وضع لهذا العلم منهجه خاصة تقوم على الملاحظة والتجريب، ساهم في تأسيس الانثروبولوجيا الفرنسية من خلال نشر وتقديم الكثير من الأعمال والموضوعات التي تعنى بوضع نظريات الواقع الاجتماعي.

حيث يرى إميل دوركايم أن مصطلح الثقافة مرادف لمصطلح الحضارة وبأن الثقافة لا تختلط بالبشرية ولا بمصيرها كما أنها لا تختلط بأي مفهوم خاص حيث يقول في ذلك دنيس كوشة " أن الظواهر الاجتماعية التي لا ترتبط ببيئة اجتماعية خاصة وهذه الظواهر تمتد على مجالات تتجاوز أي ارض وطنية أوأنا تنطوي على مراحل زمنية تتجاوز تاريخ المجتمع الواحد" لذلك يركز في مفهوم الثقافة على تحديد طبيعة الرابط الاجتماعي فهو يرى " أن الحضارات أي الثقافات هي منظومات مركبة تعتمد على النسبية الثقافية وعلى المعيارية النسبية لكل مجتمع ولمستوى تطور ذلك المجتمع من خلال الوعي الجماعي المتكون من المثل و القيم والعادات المشتركة بين افراد المجتمع كافة".<sup>2</sup>

تشكلت أفكار دوركايم من خلال توجهه لدراسات المجتمعات البدائية حيث تقسيم العمل قي أدنى درجاته وركز بشكل خاص على الجوانب الدينية والثقافية لهذه المجتمعات التي من خلالها يمكن التعرف على الجوانب الأساسية والعامة للمجتمعات عامة، وقد كانت فكرة دوركايم الأساسية في كتابه **الأشكال الأولية للحياة الدينية** " أن الأفكار الدينية والأخلاق والقيم هي حجر الأساس في المجتمعات كلها وهي العنصر البائع الأهمية في أي نظام اجتماعي وليست العوامل المادية"<sup>3</sup>، لذلك يرى دوركايم أن الدين نسق من المعتقدات والممارسات المرتبطة بالمقدسات وهي التي تعمل على توحيد الأفراد فيما بينهم وتحقيق التكامل الأخلاقي، وبذلك تتحقق المشاركة الجمعية في المعتقدات لأن الوظيفة الأساسية للدين تتمثل في تحقيق التضامن الاجتماعي وتدعيمه والمحافظة عليه.<sup>4</sup>

وعلى الرغم من أن الفكرة الرئيسية في أعمال دوركايم الأولى أن الثقافة تنتج من المجتمع فقد رفض التفريق بين العوامل مثل الأخلاق والمعتقدات الدينية وبين العوامل الاجتماعية والاقتصادية الأكثر مادية كتقسيم العمل، وقد تحول عن هذا الرأي في أعماله اللاحقة ليتبنى وجهة النظر التي تقول أن الثقافة تشكل المجتمع وليس العكس.

<sup>1</sup> محمود الداودي، المرجع السابق، ص 45.

<sup>2</sup> أنظر: مازوزي محمد، **المفهوم العلمي للثقافة عند علماء الاجتماع**، <http://univ-batna2.alafdal.net/t2458-topic>

أطلع عليه يوم 1 مارس 2020 على الساعة: 9h30. (بتصرف)

<sup>3</sup> دفيد إنغليز وجون هيوسون، **مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة**، ترجمة: لما نصير - مراجعة: فايز الصياغ، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطبعة 1، بيروت - لبنان، 2013، ص 56.

<sup>4</sup> محمد شهاب الدين الندوي، **رواد علم الاجتماع**، مكتبة كتب عربية للنشر والتوزيع، بدون سنة، ص 24. (بتصرف)

ب- الأتجاه النقدي

✓ **توماس ستيرنز إليوت:** يعد توماس ستيرنز إليوت Thomas Stearns Eliot أحد الأدباء والنقاد المتميزين فهو شاعر ومسرحي وناقد أدبي حاز على جائزة نوبل للآداب سنة 1948 أمريكي الجنسية وُلد في الولايات المتحدة الأمريكية وانتقل إلى المملكة المتحدة في 1914 (لندن)، ثم أصبح أحد الرعايا البريطانيين في 1927، وبرغم إرتباطه بالشعر والنقد الأدبي إلا أن استطاع أن يضع بصمته المتميزة في تطور مفهوم الثقافة بتأليفه في سنة 1948 كتاب (Notes Towards the Definition of Culture)، حيث عبر من خلاله عن أفكاره نحو مقاربات أولية حول تعريف الثقافة وتحديد علاقتها بالدين والسياسة والصفوة، والذي عمد "شكري محمد عياد" لترجمته للعربية تحت عنوان: "ملاحظات نحو تعريف الثقافة".

تحدث شكري محمد في كتابة هذا عن وجهة نظر المؤلف توماس إليوت نحو بناء وقيام ثقافة راقية في المجتمعات، وبعيداً عن أية نظرية حول مفهوم الثقافة ذهب هذا الأخير ليكشف لنا عن أسباب نمو الثقافة وتدهورها فأوكل ذلك إلى أسباب أولها فكرة الوحدة والتعدد في الأنماط بمعنى أن هناك ثقافة تسير البشر وتنظم حياتهم وفي نفس الوقت هناك ثقافة محلية تميز المجتمعات عن بعضها البعض، وثانيها فكرة الارتباط بين الثقافة والدين، أما الفكرة الثالثة هي أن للثقافة جانب كبير غير واعي يقوم على فكرة توارث الثقافة بمعنى توسيع مفهوم الثقافة لتدل على طريقة الحياة لفهم السلوك والنشاط الصادر عن الإنسان.<sup>1</sup>

وضح لنا شكري عياد أن إليوت يلتزم جانب الحذر في عرض آرائه، فهو في حقيقة الأمر لا يعد بنظرية عن مفهوم الثقافة، بل لا يعد حتى بمجرد تعريف لها، وإنما هي ملاحظات نحو تعريف الثقافة. هدفه منها أن يوضح طرح سؤاله الذي يقوم على: هل هناك شروط ثابتة إذا تخلفت فليس لنا أن نتوقع قيام ثقافة راقية؟ بمعنى الكشف عن أسباب نمو الثقافة الراقية وتدهورها متجنباً في ذلك استعمال لفظ العوامل الثقافية والقوى الثقافية مستبدلاً أياها بالشروط الثابتة هذه الأخيرة التي تدل على أن شروط قيام شيء معين لا تستدعي قيام ذلك الشيء وأن كان أمتناعها يؤدي حتماً إلى إمتناع قيام هذا الشيء، على العكس تماماً من أن استعمال لفظ القوى والعوامل يحتم وجود أثراً، ويشير شكري عياد إلى أن اختيار "إليوت" للفظ "ملاحظات" في هذا العنوان يدل على جملة أشياء.<sup>2</sup>

❖ أن الثقافة في نظره ليست نتاجاً حتماً لقوى أو عوامل.

❖ أنه لا يحاول أن يقدم حلولاً لمشكلات ثقافية قائمة فعلاً بل يحاول أن يرسم صورة للثقافة الراقية كما يتصورها.

❖ على أنه يقصد إلى نقد أفكار معينة عن الثقافة لا تلتئم مع هذه الصورة أو لا تراعى تلك الشروط.

<sup>1</sup> ت. س إليوت، ملاحظات نحو تعريف الثقافة، ترجمة: شكري محمد عياد، دار التنوير للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة 1، القاهرة - مصر، 2014، ص 10 - 11. (بتصرف)

<sup>2</sup> أنظر: بلال رمضان، ملاحظات نحو تعريف الثقافة لـ ت. س. إليوت: موقع اليوم السابع: أطلع عليه يوم 2020/7/2 على الساعة: 21h00. (بتصرف)

تكلم إليوت في كتابه حول فكرة معينة تتمثل في معالجته فكرة الوحدة والتعدد في الأنماط الثقافية، وهنا يستخدم مصطلح " الثقافة التي تدور في فلك ثقافة أخرى"، أي أن كل مجتمع يجب أن يتمتع بثقافته المتميزة المنسجمة مع ثقافات المجتمعات المجاورة له، دون أن يؤدي ذلك إلى التلاشي والذوبان وغياب الهوية الثقافية، للدلالة على أن الثقافات ترتبط بعلاقات فيما بينها تعود لأسباب جغرافية وغير جغرافية وإلى تأثير الأمة ذات الثقافة الأضعف بالأمة ذات الثقافات الأقوى.<sup>1</sup>

خلاصة القول أن إليوت يعرض في كتابه أفكار عامة حول تجسيد فكرته والإجابة عن تساؤله حول قيام ثقافة إجتماعية راقية فربط ذلك بالدين والسياسة والصفوة فيقول:<sup>2</sup>

1- " أن الدين والتقسيم الطبقي للمجتمع من أهم مكونات الثقافة، على ألا يكون ذلك مصطنعاً أو مفروضاً من سلطة معينة، بل على قاعدة الاعتراف بأن هذه المكونات طبيعية"، فمحاولات إصلاح الثقافة وفق تصوّر أو خطة معينة سيؤدي إلى إصلاحها في مكان وإفسادها في مكان آخر، كما يرى أنه في الكثير من الثقافات لا يمكن إغفال أو تهميش عامل الدين، إذ لا يمكن أن تظهر ثقافة أو تنمو إلا وهي متصلة بالدين، فالثقافة عند نتيجة من نتائج الدين، لذلك تبدو ثنائية الثقافة والدين أكثر حضوراً عند إليوت حيث رسخت العلاقة بين الدين والثقافة انطلاقاً من الأبعاد القيمية والأخلاقية التي نهضت عليها المسيحية في أوروبا.

2- تكلم كذلك عن العلاقة بين الطبقة والصفوة والثقافة، معتبراً أن الطبقة التي يتوارث أهلها الثروة والنفوذ ضرورية لازدهار الثقافة، أي أن الثقافة تتوارث وتُنقل من جيل إلى جيل، وقد ناقش إليوت الآراء التي طرحها العلماء حول جماعة الصفوة والتي ميزوا من خلالها بين أنماط عدة من الصفوة، النمط السياسي والمنظم والمفكر والفنان والأخلاقي والديني.... وغير ذلك، وفيما ترمي الصفوات السياسية والمنظمة إلى تكامل عدد كبير من الإرادات الفردية، تتسامى وظيفة الصفوات المفكرة والفنانة والأخلاقية والدينية بتلك الطاقات الروحية التي لا يستنفدها المجتمع في الصراع اليومي من أجل البقاء.

3- أما من جانب الثقافة والسياسة فإن "إليوت" حاول الوقوف على فكرتين متميزتين يدرس فكرتين الأولى تمثل العلاقة بين الصفوة السياسية والصفوات الأخرى، بمعنى أن الثقافة تعتبر أداة للسياسيين تضبط بها العلاقات وتعمل الدولة من خلالها على ملاحة أكبر القضايا الاجتماعية ذات الخطر المحدق بالنظم السياسية، ولهذا نجد السياسيين يعملون على تداخل بين السياسة والثقافة ويسخرون لذلك أكثر الوسائل المادية والمالية لتحقيق ذلك، أما الفكرة الثانية تقوم على تأثير الاستعمار في ثقافة الشعوب المستعمرة والتي تعمل بكل قدر من المحاولات على محو الثقافات الوطنية والدينية والقضاء على الهوية الشخصية للشعوب المستعمرة حتى تبقى دائماً تحت عطاء التبعية والعبودية للدول المستعمرة.

<sup>1</sup> ت. س إليوت، المرجع السابق، (تقديم عرض للأفكار من خلال الأطلاع على الفصل الرابع): الوحدة والتنوع والفرقة والنحلة، ص 89 - 111. (بتصرف)

<sup>2</sup> المرجع نفسه، (تقديم عرض للأفكار من خلال الأطلاع على كل الكتاب). (بتصرف)

✓ **مدرسة فرانكفورت:** تعد المدرسة النقدية إحدى أبرز المدارس الفلسفية والاجتماعية الغربية المعاصرة والتي تولدت في ظروف سياسية واجتماعية واقتصادية وفكرية كانت سائدة في ألمانيا في العشرينيات من القرن الماضي، والتي تعتبر من العوامل الرئيسية لنشأة المدرسة، كما يعد روادها من المفكرين الأوائل الذين اهتموا بدراسة وتحليل الشؤون الثقافية والاجتماعية والفكرية المستجدة في القرن العشرين، وترتبط النظرية النقدية بمدرسة فرانكفورت التي تأسست سنة 1923م بمعهد الأبحاث الاجتماعية بألمانيا، وقد هاجر روادها إلى جنيف سنة 1933م مع وصول النازيين ثم إلى الولايات المتحدة الأمريكية إبان الحرب العالمية الثانية، قبل أن تعود مجدداً إلى ألمانيا في بداية الخمسينيات.

أن مشكلة التسميات المتعددة لهذه المدرسة وضعنا أمام لبس التسمية الأمر الذي أدى إلى تفضيل أي تسمية يمكن أن تعبر حقيقة عن المدرسة منها النظرية النقدية وهي إشارة إلى مجموعة أعضائها من المثقفين الألمان الذين اتخذوا من الفلسفة النقدية رؤية لهم، والماركسية الأوروبية تمييزاً لفكرهم، ومنها مدرسة فرانكفورت وهو الاسم الذي أطلقوه عليها بعد عودتها من المهجر، و يعد هذا الأخير الأسم الأكثر شيوعاً والأغلب على الاستعمال للدلالة على تلك المجموعة من المفكرين، أمثال **هوركهايمر Horkheime** **أدورنو Adorno** و**ماركيوز Marquis هابرماس Habermas** الذين قدموا أعمالاً نظرية مشتركة.<sup>1</sup>

ولعل أهم ما يميز هذه المدرسة أنها اتخذت النقد منهجاً لها وحاولت القيام بممارسة نقدية جذرية للحضارة الغربية قصد إعادة النظر في أسسها ونتائجها في ضوء التحولات الأساسية الكبرى التي أفرزتها الحداثة الغربية، كما أنها لعبت دوراً هاماً في رصد مختلف الأعراض المرضية التي عرفتها المجتمعات الغربية المعاصرة.<sup>2</sup> وجاء النقد الثقافي للنظرية قائم على أن المجتمعات الرأسمالية قادرة على أن تنشر معتقداتها الإيديولوجية دون أن تلجأ للقوة، حيث يتم تمرير الأيديولوجية على مستوى الأفكار بنفس قدر تمريرها من خلال الضغوط الاقتصادية، ويعتبر عنصر الفنون وعنصر الإعلام عنصران مهمان لقيام هذه العملية، وهذا ما يمد النظرية النقدية بقوة دفع لصبغ إيديولوجياتها بكل تجلياتها المتنوعة، ما جعل الحركة الماركسية البنوية تطور هذه الأفكار لدرجات أخرى فيما بعد، وبدأ العديد من النقاد يسألون أنفسهم حول كيفية الإفلات من قبضة الهيمنة، خاصة تبدوا وإنما نجحت نجاحاً كبيراً في الحفاظ على الوضع السياسي القائم والقضاء على الاعتراض من منبعه.<sup>3</sup>

إن استبعاد البعد الإنساني والتأملي والأخلاقي في كل عملية دراسة أو بحث جعلت مفكري فرانكفورت يعتقدون بأن التراث الوضعي يميل للنظر إلى البشر باعتبارهم كائنات لا قوة لها في مواجهة المجتمع، وهو ما يتضح لدى "دوركايم" الذي يؤكد أن الفرد يجد نفسه في مواجهة المجتمع كقوة أسمى منه عليه أن ينحني أمامها، أو ما

<sup>1</sup> أنظر: أحمد محمد، **أهم مدارس الفلسفة الغربية الناقدة للواقع الغربي**، <http://www.khotwacenter.com>،

أطلع عليه يوم 2020/7/3 على الساعة: 19h15 :

<sup>2</sup> كمال منير، **النظرية النقدية لمدرسة فرانكفورت** - من ماكس هوركهايمر إلى أكسل هونيث، الدار العربية للعلوم ناشرون، الطبعة 1، بيروت - لبنان، 1431هـ - 2010، ص 9.

<sup>3</sup> ستيوارت سيم وبورين فان لاون، **النظرية النقدية**، ترجمة: جمال الجزيري، مراجعة: إمام عبد الفتاح إمام، حقوق الترجمة والنشر للعربية: المجلس الأعلى للثقافة، الطبعة 1، القاهرة - مصر، 2005، ص 48. (بتصرف)

يؤكد عليه ماكس فيسر حين يرى أن " الفرد في المجتمعات البيروقراطية، رأسمالية أم اشتراكية، ليس إلا درساً في آلة كبيرة. وعلى العكس من ذلك ترى النظرية النقدية أن ذلك ناتج عن العمق الداخلي للإنسان"<sup>1</sup> ومن ثم تؤكد هذه النظرية على العلاقة الجدلية بين الفرد والمجتمع، كذوات مستقلة غير خاضعة تعكس جوانب الحقيقة الكلية.

تأسيساً على ما سبق، تبدو النظرية النقدية أساساً كنظرية نقدية للمجتمع الرأسمالي الاستهلاكي بنزعتها العلمية والعقلانية المغالية وإيديولوجياته المهيمنة، كما أن جذورها الماركسية جعلتها تعتمد على المادية التاريخية بمنحها دوراً أساسياً للإنسان في صنع التاريخ والتغيير المجتمعي، بتسليح الطبقة البروليتاريا\* بفكر نقدي تغييرى ووعي طبقي تنويرى، والنهوض بالثقافة بمختلف تجلياتها، والاهتمام بالفرد كمركز للفكر والعمل والعناية بشكل من الأشكال بعلم النفس الفرد والتحليل السيكولوجي.

هكذا ابتعدت النظرية النقدية في مراحلها الأخيرة عن الماركسية التي انطلقت منها في بداياتها، بل أعلنت هذه النظرية فشلها عندما اعترف روادها بذلك صراحة، فهيرت ماركوز أقر بأن النظرية النقدية لا تملك مفاهيم تسمح بتخطي الفاصل بين الحاضر والمستقبل.

## 2- الثقافة لدى المفكرين العرب والجزائريين

كما كان لعلماء الاجتماع والمفكرين الغربيين فضلاً في عكس مفهوم الثقافة وتحديد مختلف المفاهيم والتصورات والدلالات المعرفية لها، كان كذلك للمفكرين العرب والجزائريين على وجه الخصوص باعاً كبيراً في تحليل مفهوم الثقافة ودراستها وفق البيئة والواقع الاجتماعي المحيط بها، ومقارنته بالبيئة الغربية ومدى التأثير بينهما، وتركز في هذا السياق على علماء ومفكرين أضافوا من خلال فكرهم ودراساتهم في تحليل الواقع الاجتماعي والثقافي العربي بصمة كبيرة أسهموا من خلالها على تفسير وتقديم الكثير من الحلول للمشاكل الثقافية من أمثال عبد الرحمان بن خلدون ومالك بن نبي ونصر محمد عارف ومحمد عابد الجابري.

✓ **الثقافة عند ابن خلدون:** عندما نتحدث عن الحياة الثقافية لـ عبد الرحمن بن خلدون فإنه لا يمكننا الفصل بين الإنجاز العلمي الذي قدمه للإنسانية وبين طبيعة الحياة الثقافية والفكرية والسياسية التي عاصرها، والتي شكلت ملامح فكره وتكوينه المعرفي، فقد أسهمت مراحل حياته وتكوينه على فكره الاجتماعي والثقافي ونظرته للأشياء في عصره، إذ أن مولده العربي التونسي وحفظه للقران الكريم وقراءة وتجويدا والتلمذة على يد المشايخ وتحصيل العلوم، وانتقاله ليشغل أعلى المناصب والوظائف الديوانية والسياسية متنقلا بين بلاد المغرب وبلاد الأندلس، وبعدها تفرغه للتأليف والكتابة عن الواقع الاجتماعي والسياسي للبشرية وعن نظم الحكم السائدة، ثم

<sup>1</sup> توم بوتومور، مدرسة فرانكفورت، ترجمة: سعد هجرس- مراجعة: محمد حافظ دياب، دار أوبيا للطباعة والنشر والتوزيع والتنمية الثقافية، الطبعة 2، طرابلس - ليبيا، 2004، ص 213.

اشتغاله بالتدريس والقضاء،<sup>1</sup> وبمختلف المهن البسيطة التي جعلت منه شخصاً يلامس الواقع الاجتماعي البسيط للناس وفي نفس الوقت يعانق أصحاب السلطة والحكم والقرار، فكون بذلك نموذجاً فريداً لشخصيته حملت بين طياتها تركيبة متنوعة من الشخصيات القائمة فهو المؤلف والعالم والمؤرخ والتاريخي والفيلسوف والسياسي والقاضي والمدرس ونحو ذلك، فقد كان تجسيداً في شخصه لوحدة علمية وثقافية شملت العالم العربي الإسلامي، كما كان تجسيداً في فكره لفلسفة التاريخ الإسلامي، وممثلاً لحال الثقافة العربية الإسلامية في عصر توهجها الأخير، حيث عاش في زمن كان العرب\* والمسلمون فيه ما يزالون يقودون البشرية صوب التقدم والرفي.

ورغم أنه لم يرد لفظ ثقافة في فكر وكتابات ابن خلدون بشكل صريح غير أنه ربط هذا المفهوم بمفهوم الحضارة والمدنية حيث ثبت أن "عبد الرحمن بن خلدون" هو أول من التفت إلى مفهوم الثقافة، وتحدث عنها بألفاظ الحضارة والعمران والتحضر، حيث اهتم ابن خلدون بقضية الحضارة والعمران وبيان أسبابها ومظاهرها، وأسباب اندثارها وانحطاطها وتقهرها، وهذا ما أبرزه في مقدمته الشهيرة من خلال الظروف والأحداث التي عايشها في حياته.

وبالنظر إلى مفهوم الحضارة فالملاحظ أن استخدام ابن خلدون للمفهوم قد توافق مع جذور المفهوم الأوربي، ومن تم وقف الباحثون العرب عند الدلالات التي أعطاها بن خلدون للمفهوم على الرغم من أنه لم يكن يتحدث عن الحضارة بمفهومها الحديث الكلي والشامل.<sup>2</sup> وإنما قصد بذلك الحضرة أي البداوة والعمران، وقد حمل لفظة التحضر عند بن خلدون دلالات سياسية، تتصل بنظم الحكم وتوارث السلطة، وتتابع الحكام، وقد عُني في المقدمة بالحديث عن "الصنائع وسبل المعاش"<sup>3</sup> التي تُكْمَلُ بكمال العمران، كما تحدث عن اختلاف الأمم في مدى إجادة الصنائع، التي عدّ منها: الفلاحة والبناء والتجارة والخيطة والتوليد والطب وغير ذلك.

وهنا يمكن الإشارة إلى التعاريف الغربية التي جاءت بعد بن خلدون فنجد فرانس بواس Frans Boas مثلاً يعرف الحضارة بأنها "الكم المتكامل للأفعال والنشاطات العقلية والطبيعية التي تميز السلوك الجماعي والفردى للأفراد الذين يكونون جماعة اجتماعية بالارتباط ببيئتهم الطبيعية" كما عرفها كلكهون Clyde Kluckhohn بأنها

<sup>1</sup> عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دراسة وتحقيق وتعليق: على عبد الواحد وافي، إشراف عام: داليا محمد إبراهيم، دار نهضة مصر للنشر، الطبعة 7، القاهرة - مصر، سنة 2014، ص 27.

\* معنى كلمة العرب: يستخدم ابن خلدون (732-808 هـ: 1332-1406م)، في معظم فصول المقدمة كلمة "العرب" بمعنى الأعراب أو سكان البادية الذين يعيشون خارج المدن ويشغلون مهنة الرعي وخاصة رعي الإبل، ويتخذون الخيام مساكن لهم، ويضعون من مكان إلى آخر حسب مقتضيات حياتهم وحاجات أنعامهم التي يتوقف معاشهم عليها، وهم المقابلون لأهل الحضرة وسكان الأمصار، كما تدل على ذلك الحقائق نفسها التي عرضها ابن خلدون في الفصول التي وردت فيها هذه الكلمة: تعليق رقم 359. (أنظر: على عبد الواحد وافي: المرجع السابق، ص 469).

<sup>2</sup> نصر محمد عارف، الحضارة - الثقافة - المدنية: دراسة لسيرة المصطلح ودلالة المفهوم، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الطبعة الثانية، فرجينيا-

الولايات المتحدة الأمريكية، 1994، ص 55. (يتصرف)

<sup>3</sup> مقدمة ابن خلدون، تحقيق: على عبد الواحد وافي، الفصل الخامس: في المعاش ووجوه الكسب والصنائع وما يعرض في ذلك كله من الأحوال وفيه مسائل - فصل في حقيقة الرزق والكسب وشرحهما وأن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية، ص 461 - 516.

" عملية تاريخية نمطية أو إعتيادية تشمل القواعد والقوانين و المثل و المعرفة و العادات وكذلك الأدوات والألات و الأفكار والرموز".<sup>1</sup>

والواضح من خلال هذان التعريفان أن كل الأشياء التي تحتوي عليها الحضارة هي في أصلها ومنطلقات ثقافية إجتماعية ما يرسخ لدينا أن ابن خلدون كان السباق للتكلم عن الثقافة في دراساته، وأن كل من تكلم بعده عن مفهوم الثقافة أو الحضارة فهو إقتباس من حديث ابن خلدون.

هذا وبين ابن خلدون كذلك أن أدب الرحلات هو من أهم الآثار التراثية التي أسهمت في بناء حضارة وثقافة عربية فقد جاب العديد من الرحالة المغاربة والأندلسيين الشمال الأفريقي طولاً وعرضاً واصفين لنا الأحوال السياسية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية والعمرانية، هذا وتعد الرحلة إلى الحج والرحلة لطلب العلم لما لهما من الفوائد وفي ذلك يقول بن خلدون " فالرحلة لا بد منها في طلب العلم لاكتساب الفوائد والكمال بلقاء المشايخ ومباشرة الرجال"<sup>2</sup>، وهما من أهم الرحلات التي تركت بصماتها لدى الرحالة والتي نقلوا لنا من خلالها ما لمسوه ووصفوه من المسالك والممالك والمشاهد والمآثر والمعالم والحفلات والمناسبات الخاصة والأعياد والعادات والتقاليد والمناظر الطبيعية وغير ذلك مما يدخل في إطار تجولهم ويقع تحت سمعهم وبصرهم، كل حسب تكوينه ومقاصده وعاداته وطبعه.

وقد كان إلى جانب الرحلات العلمية كذلك الرحلات الاقتصادية فالنشاط الاقتصادي التجاري من أكثر الأنشطة رواجاً في المغرب العربي، حيث كانت قوافل التجارة تقطع فيافي هذه البلاد ويشير ابن بطوطة\* لأبن خلدون في أكثر من مناسبة إلى أنه كان يسير في قوافل بصحبة تجار خاصة إلى بلاد المغرب حيث وصفها بأنها هي أرخص البلاد وأكثرها خيرات وأعظمها فوائد، وبخلاف النشاط التجاري كان هناك نشاط زراعي واسع في بلاد المغرب الأقصى، حيث يصف بن بطوطة وأبن الحاج النميري مدينة مكناس المغربية وما يكتنفها من بساتين وخضرة يانعة لاسيما جنات الزيتون المحيطة بها من كل جانب، فكان استثمار الأراضي للزراعة يدرّ مدخلات طيبة، وقد انعكس هذا الرخاء الزراعي على مستوى ونوعية الحياة في تلك البلدان التي عرفت أيضاً نهضة عمرانية كبيرة أشارت كتب الرحالة إلى أبرز معالمها، ولم تقتصر النهضة العمرانية على القصور فقط ولكنها تضمنت الكثير من الطرق البرية والبحرية التي سهلت التنقل من مكان إلى آخر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> فاتن محمد شريف، المرجع السابق، ص 13.

<sup>2</sup> محمد الجوهري، يوسف محسن، **ابن خلدون إنجاز فكري متجدد**، مكتبة الإسكندرية، الإسكندرية - مصر، 2008م، ص 20- 21. (بتصرف)  
\* **ابن بطوطة**: هو محمد بن عبد الله بن محمد اللواتي الطنجي المعروف بابن بطوطة، كنية أطلقها عليه الفرنجة وتبعهم في ذلك العرب وأكثر الناس ولد في

24 فبراير 1304م/703هـ بطنجة بالمغرب، هو رحالة ومؤرخ وقاض بربري من قبيلة لواتة، لقب بأمير الرحالين المسلمين، خرج من طنجة سنة 725هـ فطاف بلاد المغرب ومصر والحيشة والشام والحجاز وتهامة ونجد والعراق وبلاد فارس واليمن وعمان والبحرين وتركستان وما وراء النهرين وبعض الهند والصين وبلاد التتار وأواسط أفريقيا، وأتصل بن بطوطة في رحلاته بالكثير من الملوك والأمراء فكان ينظم الشعر في مدحهم ويستعين بهباتهم على تنقلاته وأسفاره، توفي 1377م/779هـ.

<sup>3</sup> أنظر: - محمد الجوهري، يوسف محسن، المرجع السابق، ص ص 20- 26. (بتصرف)

- عزمي طه السيد وآخرون، المرجع السابق، ص ص 20- 23. (بتصرف)

كما تحدث ابن خلدون عن انهيار الحضارات وخراب العمران وأسبابهما، وهي مقترنة ومشابهة في ذلك لبناء الثقافة وازمحلها، فالحضارة عنده عكس البداوة وهي غاية العمران وتؤذن بخرابه وتحمل بذور فسادها، كما أجاز في مقدمته أن " للدول أعمار كما للأشخاص أعمار لا تتعدى مائة وعشرين عاماً وتمر بثلاثة أجيال: الخشونة والبسالة في المجد، والترف والانكسار وضعف العصبية، والترف والعجز عن المدافعة وانقراض الدولة"<sup>1</sup>.

من خلال هذا كله يمكننا القول أن ابن خلدون أول من قدم تعريف للثقافة وهو تعريف يقرب إلى حد ما من مصطلح الثقافة حسب ما يتداول الآن، وذلك قبل ظهور كلمة ثقافة بألمانيا بقرنين من الزمان إذ ميز ابن خلدون بين ثقافتين هما ثقافة البداوة وثقافة المدن وعد هذه الأخيرة أرقى من الأولى بسبب رغد العيش أو الثروة لذا فالثقافة حسب تعريف ابن خلدون هي " آداب الناس في أحوالهم في المعاش كالعمران والصنائع والفنون والدراية في مجالات الحياة اليومية في حين تشكل آداب الناس بالتعليم والاكساب وإعمال الفكر"<sup>2</sup>. وفي الأخير ومن خلال هذا العرض يمكن القول أن ابن خلدون استعمل لفظ الثقافة على أنها مفهوم كلي شامل، تندرج فيه مفردات شتى مثل العلم والتعليم والمهن والحرف، التي يحاول فيها الإنسان مواءمة الطبيعة لاحتياجاته وتسخير مواردها ومعطياتها، ويدخل في نطاق الثقافة عند ابن خلدون كل ما ينمي العقل، ويهذب الخبرة الإنسانية، وعدّ من ذلك تحصيل الملكة اللسانية وصناعة الشعر ووجه تعلمه وتنمية التذوق.

✓ **الثقافة عند نصر محمد عارف:** يعد الأستاذ نصر محمد عارف وهو مصري الجنسية وأستاذ بجامعة القاهرة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية أحد مفكرين العرب المعاصرين الذين اهتموا بدراسة مشكلة الثقافة والحضارة في المجتمعات العربية والإسلامية حيث عمد في دراسته إلى ربط مشكل الثقافة بحركة الترجمة التي حصلت حسب رأيه مع بداية الاتصال الفكري والمعرفي، الذي حدث في طور انخراط العالم الإسلامي خلال القرنين 19م و20م، حيث " حدثت حركة ترجمة واسعة تم فيها اختيار كلمات عربية نزعت من جذورها وسياقها لتعبر عن ألفاظ أجنبية جاءت بعد ذلك بكل دلالاتها وجذورها، وجوانبها المنظورة وغير المنظورة لتزيح المعنى العربي جانباً وتحل محله تماماً، فلا يبقى منه غير الوعاء الخارجي(اللفظ)"<sup>3</sup>، أي أن الترجمة التي تمت للعربية لم تتم وفق الدلالات الأصلية للمعنى المعبر عن اللفظ في اللغة العربية، وإنما تمت طبقاً للمقابل اللفظي في معناه الخارجي المتداول، ما

<sup>1</sup> مقدمة ابن خلدون، تحقيق: على عبد الواحد وافي، المرجع السابق، ص ص 533- 535. (بتصرف)

<sup>2</sup> محمد الجوهري، يوسف محسن، المرجع أعلاه، ص 20.

<sup>3</sup> نصر محمد عارف، المرجع السابق، ص ص 26- 27.

أدى إلى طمس المعنى الحقيقي لها في اللغة العربية واستبداله بالدلالات والمعنى الأوروبية الغربية، وبالتالي ليس غريباً أن يرجع المفكرون العرب في تأصيل مفهوم الثقافة إلى الدلالات والمصادر الأجنبية.

وهذا ما أورده وتكلم عنه مالك بن نبي في دراسته لمشكلة الثقافة والحضارة فبرغم من أن لفظ الثقافة عربي إلا أن المعاني والدلالات المقصودة من وراءه كلها نفس معاني ودلالات المفهوم الغربي لكلمة culture حيث يقول في كتابه مشكلة الثقافة " وكأن هذا المفهوم الأجنبي قد نسخ كل المعاني العربية للثقافة أو حل محلها، بل أكثر من ذلك سينتقل نفس الاستشكال الذي عرضنا له سابقاً بين مفهومي الثقافة والحضارة لدى الغرب إلى العالم العربي والإسلامي"<sup>1</sup>، هذا ما يوحي لنا فعلاً بأن هناك مشكل في مفهوم الثقافة فالمعنى اللفظي في اللغة العربية يدل على شيء والمعنى الدلالي المفهومي يدل على شيء آخر، وهو مالا يتلاءم في تطبيقاته في البيئة العربية والغربية.

هذا الإشكال هو ما حاول محمد عارف الوقوف عليه من خلال دراسته لمشكلة الثقافة حيث يقول سنجد أنفسنا أمام نوع من الخلط والتشويه بل والتلبس في المعاني في كثير من الأحيان، فقد تُرجم نفس المفهوم لكلمة culture إلى دالتين لفظيين غير مترادفتين ومختلفتين في المعنى، حيث ترجم مرة للفظ الثقافة ومرة للفظ الحضارة ومرة ثالثة ترجم إليهما معاً أي الثقافة والحضارة.

ويقول محمد عارف في تأصيل مفهوم الثقافة في اللغة العربية لا بد من الرجوع إلى القواميس والمعاجم العربية القديمة وهذا حتى نعطي للمفهوم حقه العربي الأصيل ولا يبقى مجرد لفظ هجين للدلالات والمعاني الغربية، حتى أنه في كثير من التعريفات المقدمة للمفهوم تنطلق من الجذر اللغوي العربي الأصيل ثم تنتقل فجأة نحو الدلالات والمعاني الأوروبية دون تحليل للدلالات الأصلية العربية وما يمكن أن يستنبط منها، في كثير من التساؤلات التي تطرح نحو تبرئة الذمة المفهوم العربي، أو نوع من البرك بلغتنا وإقناع الذات بعدم تخطي المفهوم العربي نحو المفهوم الغربي مباشرة، أو التعمد لتغطية الانقسام الثقافي الذي يعيشه مفكرون وباحثونا في محاولة منهم للتسوية وإضفاء الشرعية على الدلالات والمعاني الغربية للمفهوم.<sup>2</sup>

هكذا وقد خلص محمد عارف في دراسته لتأصيل مفهوم الثقافة ومشكلاتها إلى أن " المضمون المعرفي لمفهوم الثقافة في اللغة العربية ينبع من الذات الإنسانية ولا يغرس فيها من الخارج، إذ يعمل على تنقية الفطرة البشرية وتشذيبها وتقويم اعوجاجها ثم دفعها لتوليد المعاني الجانبية الكامنة فيها، وبإطلاق طاقتها لتنشئ المعارف

<sup>1</sup> مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، المرجع السابق، ص 24-25. (بتصرف)

<sup>2</sup> نصر محمد عارف، المرجع السابق، ص 30. (بتصرف)

التي يحتاج إليها الإنسان طبقاً لظروف بيئته ومجتمعه لتستقيم وقيم وجود الإنسان نفسه<sup>1</sup> حيث يرى أن إعادة بناء المفاهيم وتأصيلها وتوطينها تقتضي حسب رأيه خمسة إجراءات معرفية ذكرها كالتالي:<sup>2</sup>

- بالبحث عن دلالات المفهوم في لغته الأصلية التي صك وحمل بدلالاته و معانيها ومن ثم الوصول إلى تجريد للمفهوم بحيث يعبر عن حقيقته و جوهره وماهيته بعيداً عن أي التباس بخبرات أو دلالات لحقت به في تطوره.
  - بتتبع تطور المفهوم في بيئته الأصلية وكيف تم سحبه من معانيه اللغوي إلى معاني اصطلاحية معينة، وهل هناك اتساق بين الاثنين أم إن المفهوم تجاوز تماماً الدلالات اللغوية و حمل بدلالات أخرى.
  - بالتركيز على واقعة الترجمة واختيار مقابل عربي لهذا المفهوم وهل تمت ترجمة للمعاني والدلالات أم للفظ في معناه الظاهر، وذلك من خلال تجريد دلالات اللفظ في لغته الأصلية له وتجريد الدلالات العربية للفظ والمقابلة بينهما في صورتها المجردة بعيداً عن التعريفات والمصادقات.
  - بتتبع تطور المفهوم في الفكر العربي التالي لترجمته ومدى التغيير الذي لحق باللفظ، وهل ظل اللفظ العربي محافظاً على دلالات المفهوم الأجنبي أم الدلالات الأصلية في اللغة العربية أم مزيجاً منهما؟
  - بالعودة إلى الدلالات العربية الأصلية للمفهوم العربي الذي وضع كمقابل للمفهوم الأجنبي، وتوضيح المعاني والدلالات الحقيقية له ومقارنتها بالدلالات المعاصرة لهذا المفهوم التي هي دلالات المفهوم الأجنبي نفسها، وذلك تمهيداً لمحاولة إعادة تعريف المفهوم العربي أو تنقيته مما لحقه من ظلال المفهوم الأجنبي وصولاً إلى المعاني والدلالات الأصلية للمفهوم العربي.
- في الأخير يمكن القول أن محمد عارف وفق إلى حداً بعيد في إعادة بناء وتأصيل مفهوم الثقافة من جديد، إذ ينطلق بداية من المعاجم والقواميس العربية القديمة ليحدد المعاني اللغوية المرادفة لها كالحذق والفهم والضبط والظفر بالشيء والفظنة والذكاء وثبات المعرفة والتهذيب والتقويم والتسوية من بعد الاعوجاج، ثم راح بعدها يتلمس دلالات هذا المفهوم المعرفية المتميزة، ليقف في معالجته لمشكلة الثقافة على حقيقة مهمة وواقعية ليس لمفهوم الثقافة فقط وإنما لمختلف المفاهيم التي تنتقل إلينا عبر إسترادنا لمفاهيم غريبة علينا لا تتلاءم مع مجتمعاتنا ولا عاداتنا وقيمنا ما يجعل مدلول هذه المفاهيم لا ينقل الصورة الحقيقية للمشاكل الاجتماعية والثقافية التي يعيشها المجتمع العربي، لأننا وبكل صراحة لا نسعى إلى إسقاط ما نستقبله من ثقافة غريبة على مجتمعاتنا العربي فنعمل على تنقية وتمحيص ما يمكن تنقيته حتى يتلاءم مع ثقافة ومبادئ مجتمعاتنا العربي المسلم.

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 31  
<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 63-64. (بتصرف)

✓ **الثقافة عند محمد عابد الجابري:** يعد الدكتور محمد عابد الجابري أحد أبرز المفكرين العرب الذين أهتموا بقضايا الفكر المعاصر فهو المفكر والفيلسوف المغربي الذي خاض في قضايا الثقافة والعقل والتصورات والمسائل الثقافية العربية، جادت قريحته بالكثير من المؤلفات أبرزها المسألة الثقافية في الوطن العربي وسلسلة نقد العقل العربي الذي أستطاع من خلالها القيام بتحليل العقل العربي عبر دراسة المكونات والبني الثقافية واللغوية التي بدأت من عصر التدوين ثم انتقل إلى دراسة العقل السياسي ثم الأخلاقي وهو مبتكر مصطلح "العقل المستقل"، وهو ذلك العقل الذي يبتعد عن النقاش في القضايا الحضارية الكبرى، وفي نهاية تلك السلسلة يصل المعلم إلى نتيجة مفادها " أن العقل العربي بحاجة اليوم إلى إعادة الابتكار"<sup>1</sup>، كرمته اليونسكو لتميزه بطريقة خاصة في الحوار.

تناول محمد الجابري موضوع الثقافة العربية من جانب التفكير العقلي الذي يعكس الإنتاج الفكري القائم على الاحتكاك بالبيئة الاجتماعية والثقافية، ودورها في تشكيل خصوصية الفكر العربي لذلك يقول في كتابه " ليس فقط لكونه تصورات أو آراء ونظريات تعكس الواقع العربي أو تعبر عنه بشكل من أشكال الوعي، بل أيضا لأنه نتيجة طريقة أو أسلوب في التفكير اهتم في تشكيلها جملة معطيات منها الواقع العربي نفسه بكل مظاهر الخصوصية فيه"<sup>2</sup>. بمعنى أن الجابري جعل للتفكير وللعقل مكانة وألية رسختها تلك الثقافة البيئية العربية للأفراد المنتمين إليها حتى يستطيعون التأقلم وممارسة الحياة بمختلف مساراتها المتنوعة.

كما تكلم الجابري من خلال كتابه **تكوين العقل العربي** عن مفهوم الزمن الثقافي حيث يشير إلى ذلك عندما تكلم عن أن الثقافة هي ما يتبقى عند نسيان كل شيء، أي هي الأشياء الثابتة التي لا تتغير بتغير الزمان ولا المكان وتبقى راسخة في فكر وعقل الفرد العربي نتيجة تكوينه واحتكاكه بالبيئة العربية، إذن فالقصد بالزمن الثقافي ليس الوقت والأحداث وإنما هو التغير الحاصل على الثقافة الفردية وفق الثابت منها والمتغير، ولذلك يشير الجابري إلى أن الزمن الثقافي " لا يخضع لمقياس الوقت والتوقيت الطبيعي والسياسي والاجتماعي لأن له مقياسه الخاصة"<sup>3</sup>.

من خلال هذا التصور الفكري للجابري نلاحظ أنه عبر عن الزمن الثقافي بالثقافات المختلفة والمتنوعة التي تتواجد ضمن فكر محدد تستطيع التعايش معها كما تتعايش الرغبات والمكبوتات في اللا شعور، أي أن كل الثقافات التي يكتسبها الفرد العربي وفق البيئة والتكوين العربي هي ثقافة تترتب وفق العقل والتفكير وفق الحاجة إليها، فما يحتاجه الإنسان يبقى حاضراً وثابتاً، وما لا يحتاجه يخزن ويتغير ولكن لا ينسى أو يمحي لأنه عند الحاجة إليه يستدركه الفرد ليعبر به عن موافقه اتجاه الأشياء في الحياة، ومن ثم فالزمن الثقافي.

وتكلم الجابري عن العلاقة بين العقل والثقافة فعمد إلى ترسخ العقل العربي في البنية الذهنية في الثقافة العربية لذا يرى أن على العقل العربي مراجعة ألياته في التفكير والإنتاج المعرفي، وهذا قصد إستعارة مجموعة من المفاهيم والمناهج الغربية ومحاولة دمجها وتبنيها وتكييفها لتلائم مع ثقافتنا وواقعنا العربي خصوصاً الجوانب

<sup>1</sup> أنظر: محمد عابد الجابري [https://ar.wikipedia.org/wiki/محمد\\_عابد\\_الجابري](https://ar.wikipedia.org/wiki/محمد_عابد_الجابري) أطلع عليه يوم 17/11/2020 على الساعة: 18h15. (بتصرف)

<sup>2</sup> محمد عابد الجابري، **تكوين العقل العربي**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت - لبنان، الطبعة 11، 2011، ص 18.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 39.

التراثية والعقائدية منه<sup>1</sup>، لذلك تعد جدلية العقل والثقافة من الجدليات الهامة في الفكر الفلسفي لدى الجابري والتي من خلالها تلقى انتقادات كثيرة من رواد وفلاسفة عرب ناقده على تصوره للثقافة العربية ووصفها بالركود وإمكانية تغييرها من خلال دمجها بمفاهيم ثقافية غربية تتماشى مع البيئة العربية والإسلامية.

✓ **الثقافة عند مالك بن نبي:** يقول مالك بن نبي في مشكلة الثقافة والحضارة " أن مشكلة كل شعب هي في جوهرها مشكلة حضارته ولا يمكن لشعب أن يفهم أو يحل مشكلته ما لم يرفع بفكرته إلى الأحداث الإنسانية وما لم يتعمق في فهم العوامل التي تبني الحضارات أو تهدمها"<sup>2</sup>، بمعنى أن الوقوف على دراسة أية أزمة أو مشكلة لا تكون إلا بدراسة تشخيصية والغوص في عمق المشكل ولا نكتفي بالوصف السطحي للمظاهر والأعراض. ومشكلة الثقافة شغلت فكر بني نبي وظلت حاضرة في جل إنتاجاته وإسهاماته الفكرية على اعتبار أنها جوهر المشكلة الحضارية التي يمر بها العالم الإسلامي، ولذلك حاول أن يصل إلى فهمها وإيجاد حلول لها منذ أن ألف أول كتاب تحدث فيه عن الثقافة **شروط النهضة** حيث يقول " أن الإجابة عن طبيعة الأزمة التي يتخبط فيها العالم الإسلامي تستلزم دراسة تشخيصية تغوص في أعماق المشكلة لتقف على عللها وأسبابها ولا تكتفي بوصف سطحي لمظاهرها وأعراضها تماماً كما يفعل الطبيب عندما يشخص مرضاً عضوياً فلا يكتفي بمعرفة أعراضه وإنما يبحث عن أسبابه التي أوجدته"<sup>3</sup>، هنا يضع بني نبي قواعداً للوقوف على دراسة المشكلات والأزمات الاجتماعية وهذا بالغوص في أعماق المشكل ذاته وتبيان أسبابه وتحليله تحليلاً واقعياً يستمد من خلاله طرق علاجه التي تتوافق وطبيعة المجتمع.

ووقف مالك بن نبي في كتاباته (كتاب شروط النهضة) لدراسة الثقافة على قاعدة مفادها أن كل تفكير في مشكلة الإنسان هو تفكير في مشكلة الحضارة والتي عمد من خلالها إلى تحليل المشكلة وفق ثلاث مشكلات أولية: "مشكلة الإنسان، مشكلة التراب، مشكلة الوقت"<sup>4</sup>، وهنا ربط بني نبي قيام الحضارة بالإنسان ووجوده وقيدها بوجود موقع جغرافي أثري تقوم عليه هذه الحضارة ووقت زمني تنتج فيه صور الثقافة التي تبني هذه الحضارة وبالتالي فالتفكير في مشكلة الحضارة هو في الأساس تفكير في مشكلة الثقافة.

أن المتعمق في دراسة فكر مالك بن نبي ومعالجته لفكرة ومشكلة الحضارة والثقافة يجد أنه حاول أن يعكس الحالة الاجتماعية للمجتمع وتطورات الفكرية والثقافية مبيناً النمط الفكري للإنسان المتناسق مع نمط البيئة

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 51.

<sup>2</sup> مالك بن نبي، **شروط النهضة**، ترجمة: عبد الصبور شاهين- عمر كامل مسقاوي، إشراف: ندوة مالك بن نبي، دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر، الطبعة 2، دمشق- سورية، 1979، ص 139.

<sup>3</sup> الطاهر مسعود، **أبحاث و آراء في الفكر والثقافة والاجتماع**، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2015، ص 23.

<sup>4</sup> مالك بن نبي، **شروط النهضة**، المرجع أعلاه، ص ص 129- 140.

الاجتماعية التي يعيش فيها وفي ذلك يقول أنه " لا يمكن تعريف أو فهم أو حل مشكلة الثقافة ما لم ننظر إليها من خلال زاويتين: الأولى في ضوء حالتنا الراهنة المعيشة وهي سلبية تفصلنا عن رواسب الماضي، والثانية تحدد حسب مصيرنا وهي إيجابية تصلنا بمقتضيات المستقبل"<sup>1</sup> أي أنه لا يمكننا فهم الحاضر بدون العودة لمخلفات الماضي الذي يعبر عن التراث الاجتماعي والثقافي للحياة البشرية المتراكمة عبر الزمن والتي تمثل مجموع الخبرات التي يستقي منها الفرد حلوله لمختلف المشاكل التي تعترضه، كما لا يمكننا فهم المستقبل دون الوقوف على دلالات الحاضر وتطلعاته وما يعبر عنه من تغيرات اتجاه الحياة البشرية في المستقبل، وبذلك يمكننا معالجة المشكلات الاجتماعية والثقافية التي يمكن للإنسان الوقوع فيها.

هذا الأمر جعل بن نبي يقف على دالتين متلازمتين لبناء أية حضارة وتطورها، حيث يتعلق الأمر هنا بعمليتين هما: الهدم والبناء. " فإذا كانت الأول ترتبط بالإرث الثقافي المتخلف وجب هدمه وتحطيم الوضع الموروث عن عصور التخلف، وتصفية عادات المجتمع وتقاليده وإطارة الخلق مما فيه من عوامل فتاكة وركام سالب، لأن تصفية الأفكار الميتة وتنقية الأفكار المميته يعدان الأساس الأول لأية نهضة حقبة، فإن الثانية ترتبط بضرورة البناء بتحديد محتوى الثقافة وعناصرها الجوهرية التي تصل المجتمع المتطلع إلى التقدم بمقتضيات المستقبل"<sup>2</sup>، أي أنه لا يمكن بناء ثقافة سليمة وقوية تستند إلى ترسيخ قيم الجماعة وتجسيد مبادئهم دون القيام بحضارة ونهضة تعمل على تصحيح مختلف المفاهيم الاجتماعية المغلوطة وهدم كل الأفكار والموروثات التي تجعل من الإنسان رهين التخلف والرجعية. ومحاولة التطلع لبناء نموذج ثقافي حضاري قوي يستند على المفاهيم الجديدة للمجتمعات الحضرية.

وقد عمل بن نبي على محاولة تفسير الثقافة وتحليلها فعمد بذلك إلى وجهتين أساسيتين في التحليل المجتمعي للأدوار والوظائف، الوجهة الفردية التي تركز إلى مشكلة الثقافة ذات العلاقة الوظيفية بالأفراد، والوجهة الجماعية التي ترى أن مشكلة الثقافة ذات علاقة وظيفية بالجماعة، ومن هنا يرى ابن نبي أن هذين الوجهتين يعدان من الوجهة التربوية مشتملين على فكرة عامة عن الثقافة دون تحديد لمضمونها القابل للتفسيرات المختلفة ولذلك " يرى ضرورة الربط الوثيق بين الثقافة والحضارة عندها يمكن الحديث عن الثقافة كنظرية في السلوك، أكثر من اعتبار الثقافة نظرية في المعرفة"<sup>3</sup>. بمعنى لا يمكن الاعتماد أو تصور تعريف للثقافة من زاوية معرفية نظرية فقط، بل لابد أن يضاف إليه البعد العملي الذي يلامس هذه الثقافة ويجسدها في البعد السلوكي والبعد التربوي للأفراد والجماعات.

إن استقراءنا لفكر مالك بن نبي وما تميز به منهجه من تكامل وتوازن، يجعلنا نخرج بخلاصة مفادها أن مشكلة التخلف التي يعيشها العالم العربي والإسلامي هي مشكلة حضارة، والتفكير في مشكلات التخلف هو تفكير في مشكلة الحضارة والثقافة، وهي الرؤية التي قدمناها في البداية وعلى أساس هذه الرؤية التي تعطي الأولوية

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 85-86.

<sup>2</sup> الطاهر سعود، التخلف والتنمية في فكر مالك بن نبي: سلسلة فلسفة الدين والكلام الجديد، دار الهدى، الطبعة 1، بغداد- العراق، 2006م، ص 211.

<sup>3</sup> مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، المرجع السابق، ص 72-73.

للتغيير الثقافي يجب أن تخطط مشاريع التنمية إن على مستوى الفرد أو المجتمع، إن مشكلة الثقافة التي يطرحها مالك بن نبي يمكن تحدد في المستويات الثلاث المعرفي والسلوكي والوجداني فالمعري يتجاوز التكديس المعرفة والعلم إلى البناء، والسلوكي ترسيخ لثقافة تقديم الواجبات على المطالبة بالحقوق وتحديد للسلوكيات الفعالة التي تحقق الأنسجام بين سلوك الأفراد وأسلوب الحياة في المجتمع، أما المستوى الوجداني فهو الذوق الجمالي للتجسيد الأخلاقي لبناء الإنسان الذي يسهم في تكوين الثقافة وبناء الحضارة.<sup>1</sup>

## 5- الثقافة لدى المنظرين.

نظراً لتعدد وتنوع تعريفات الثقافة بشكل يصعب حصره فإننا نلمس نفس الشيء ونجده عند تحديدنا لنظرياتنا، فهناك العديد من النظريات التي عُيِّنت بدراسة مفهوم الثقافة تبعاً لعدد المداخل النظرية المتناولة لهذا الموضوع، لذا سنقف على دراسة نماذج معينة تعد من بين النماذج الأكثر انتشاراً وتميزاً لتحديد مفهوم الثقافة و نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

### أ- النظرية البنائية الوظيفية:

تعد النظرية البنائية الوظيفية\* من أشهر النظريات الاجتماعية ملامسة للواقع الاجتماعي، وهي أكثرها شيوعاً واستخداماً في مجال علم الاجتماع، حيث استخدمت هذه النظرية من قبل علماء الاجتماع وعلماء الأنثروبولوجيا، تهدف إلى دراسة العلاقة بين المجتمع الصغير (الأسرة) والمجتمع الكبير (المجتمع) والتي هي جزء منه في نطاق النظم الاجتماعية الأخرى، وتنظر الوظيفية " للظاهرة أو الحادثة الاجتماعية على أنها وليدة الأجزاء أو البناءات الأخرى وان لظهورها وظيفة اجتماعية لها صلة مباشرة او غير مباشرة بوظائف الظواهر الأخرى المشتقة من الأجزاء الأخرى للبناء الاجتماعي"<sup>2</sup>، وقد ظهرت هذه النظرية في بداية الأمر في إنجلترا على يد العالم الاجتماعي البريطاني هربرت سبنسر ثم انتقلت بعدها إلى أمريكا فطورها كل من تالكوت بارسونز وروبرت ميرتون وهانز كيرث.... وغيرهم.

وتعتبر المدرسة الوظيفية من أهم المدارس التي تهتم بموضوع الثقافة بل هي مدرسة رائدة في هذا المجال من خلال أعمال روادها وتلامذتهم، حيث أكد رواد هذه المدرسة أنه إذا عرفنا وظيفة النظام فإننا نستطيع تفسيره وفهمه ولذلك فإن الوظيفة تستخدم للإشارة إلى الحاجات الأساسية أو الاحتياجات التي ينبغي إشباعها حتى تستمر الجماعة في الوجود، نستطيع من خلال الوظيفة إدراك أن النظم تقام وتؤسس كأنماط سلوك تتواءم مع معايير وقيم محددة، وبهذا المعنى نجد أن

<sup>1</sup> مالك بن نبي، **تأملات**، دار الفكر، الطبعة 2 (طبعة معادة للطبعة الأولى 1979)، دمشق - سوريا، 2002، ص 129-148. (بتصرف)  
\* يشير مفهوم البناء إلى العلاقات المستمرة الثابتة بين الوحدات الاجتماعية، بينما يشير مفهوم الوظيفة إلى النتائج أو الآثار المترتبة على النشاط الاجتماعي، فالبناء يكشف عن الجوانب الهيكلية الثابتة، بينما تشير الوظيفة إلى الجوانب الدينامية داخل البناء الاجتماعي.

<sup>2</sup> أنظر: النظرية البنائية الوظيفية <https://www.facebook.com/sociologieibntofail/posts/880832431962673>

أطلع عليه يوم 2020/11/29 على الساعة: 19h40

النظم لا تشمل فقط المعدات الفنية المستخدمة في المجتمع من أجل حياته اليومية بل وأيضا كل الأفكار الروحية التي تميز أخلاقه ودينه وقوانينه التي تستطيع من خلالها تنظيم فكره وسلوكه.

ونلمس ذلك بقدر من التفصيل في كتابات برونسلاف مالينوفسكي Bronislaw Malinowski، في كتابه "نظرة علمية في الثقافة" 1944، وكذا كتابه "ديناميكيات التغيير" 1945، ليؤكد بنظرته تلك أن "كل ثقافة حية هي عبارة عن كيان كلي وظيفي متكامل شبيهة بالكائن الحي وأنا لا نستطيع أن نفهم أي جزء منها إلا في ضوء علاقته بالكل فالأداء الوظيفي للعنصر الثقافي داخل النسق الكلي للثقافة هو الذي يفسر هذا العنصر ويكشف عن هويته الحقيقية، فالثقافة تدرس كما هي موجودة بالفعل وحسب مستوى زمني واحد وليس في ضوء نموها التاريخي والتطوري"<sup>1</sup>.

وعليه يرى مالينوفسكي أن مفهوم الثقافة يعني: "ذلك الكل الذي يحتوي أدوات ومواد الاستهلاك والمواثيق القانونية التي تنظم مختلف التجمعات الاجتماعية والأفكار والفنون والمعتقدات والعادات سواء تصورناها ثقافة بسيطة أو معقدة ومتطورة"<sup>2</sup>. أي أن مالينوفسكي يربط الثقافة بكل جوانبها بالاحتياجات الإنسانية إذ توجد علاقة بين متطلبات الإنسان ككائن بيولوجي وأساليبه في إشباعها التي يمكن أن تنطبق بصفة عامة على الإنسانية جمعاء، وأهم ما يميز نظره للثقافة هو استخدامه لمفهوم الوظيفية وتأكيده على الاتجاه غير التاريخي في فهم الظواهر الثقافية.

ومن الانتقادات الموجهة للتحليل الوظيفي إنه "لا يستطيع تفسير الاختلافات التي نلاحظها بين النظم السوسيوثقافية للمجتمعات المختلفة، كما يعاب على الوظيفية تركيزها إلى حد كبير على الاستقرار والثبات وتقليلها من أهمية الصراع والتناقضات الداخلية والخلل الوظيفي أي الظواهر الثقافية المرضية"<sup>3</sup>.

لكن وبفضل التركيز على الميدان استطاعت الوظيفية أن تنتزع الأنثروبولوجيا من منهج إعادة تركيب التاريخ الذي يقوم على أساس من الحدس والتأويل الظني، وتدخلها في إطار الوصف والتحليل للحاضر والواقع الذي يستدعي المشاهدة والمقارنة، وإن الباحث مع الوظيفية صار يقوم بدور الملاحظ والمنظر في الوقت ذاته بعدما كان يحلل فقط ما يقدمه له الرحالة والمبشرون.

### ب- النظرية الماركسية:

سميت النظرية الماركسية نسبة إلى مؤسسها كارل ماركس Karl Marx وهو أحد المنظرين الشيوعيين الذي بنى فكره على ضرورة قيام الاشتراكية كحتمية للطور البشري وفق المنطق الجدلي فظهرت الماركسية القائمة على الشروط الاقتصادية والاجتماعية في تحرير المجتمع من أشكال الاستغلال الطبقي والذي يؤكد بأنه لن يتحقق إلا من خلال التغيير الثوري للمجتمع ككل.

<sup>1</sup> علي ليلية وآخرون، التغيير الاجتماعي والثقافي، دار المسيرة لنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2010، ص 444.  
<sup>2</sup> بن عمر عواج، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية بين التوجهات الصناعية وثقافة العامل الجزائري، أطروحة دكتوراه: تخصص انثروبولوجيا، مذكرة غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011/2010، ص 61.  
<sup>3</sup> جعفري محجوبة والحمدو كريمة، ثقافة المجتمع المحلي والنمط القيادي الديمقراطي، مذكرة ماستر في العلوم الاجتماعية، تخصص: تنظيم وعمل، غير منشورة، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2016/2017، ص 30.

هذا وتعد النظرية الماركسية من النظريات التطورية فهي تنظر إلى الثقافة على أنها تتطور من مرحلة إلى أخرى وتنتقل من جراء التناقضات التي تحصل في النظام الاجتماعي والثقافي في المرحلة السابقة وأن هذا التحول والتغير يطرأ بفعل تأثير قوى الإنتاج أو العامل المادي الاقتصادي.

ولا شك أن أفكار ماركس والتي جسدت تباين الطبقات الاجتماعية في المجتمع الرأسمالي وإختلاف واقع الطبقة العاملة عن واقع الطبقة الرأسمالية كانت سبباً في تقسيم الثقافة إلى ثقافة عامة تعبر عن مصالح الطبقة الرأسمالية، وثقافة خاصة تعبر عن الطبقة العاملة وغيرها من الطبقات الدنيا، كما أن طرح فكرة الصراع في الماركسية وإضفاء صفة الثورية عليها جعلها نظرية تلقى مقاومة شديدة من قبل الرأسمالين المحافظين غير أنهم طرحوا قبولاً مستتيراً بغرض فهمها والتأصيل لمقاومته إنتشارها، وهذا كان الأساس الذي أدى إلى دراسة التباين والصراع القائم بين ثقافة الرأسمالية وثقافة الطبقة العاملة.<sup>1</sup>

أي أن قوى الإنتاج المتمثلة في أدوات الإنتاج والعمل هي التي تحدد البنية الاقتصادية للمجتمع والتي بدورها تحدد البناء الفوقي للمجتمع والذي يعتبر هو الثقافة، فهذه النظرية في حقيقة الأمر تختلف عن بقية النظريات الثقافية الأخرى في تفسيرها للتطور الثقافي، إلا أنها لا تختلف عنها في تحديد وظيفة الثقافة في المجتمع فهي تعمل على استقرار المجتمع وسيادة أنظمتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وهي بطبيعة الحال وفق المنظور الماركسي الثوري تلعب دوراً سلبياً في عملية التطور. لذا يرى الماركسيون " أن الطبقة التي تمتلك أدوات الإنتاج المادي تحت تصرفها، لديها سيطرة في نفس الوقت على وسائل الإنتاج العقلي حتى يمكن وبصفة عامة أن تخضع لها أفكار أولئك الذين يفتقرون إلى أدوات الإنتاج العقلي ".<sup>2</sup>

بمعنى أن الطبقة المتمكنة المسيطرة مادياً تعكس فكرها العقلي على الطبقة الفقيرة المحتاجة، وبالتالي فكرة التبعية لا تكون فقط في الجوانب الاقتصادية المادية وإنما تكون كذلك في الفكر والايديولوجيا نتيجة الحاجة لتلبية حاجات اقتصادية، وهو ما نلمسه جلياً في وقتنا الراهن خصوصاً في دول العالم الثالث.

وكأي نظرية من النظريات الاجتماعية الإنسانية فقد وجهت إلى الماركسية بعض الانتقادات التي لا تحط من قيمتها وإضافتها بقدر ما تقف على بعض النقائص التي يمكن لنظرية بعدها أن تتداركه وتقف عليه ومن بين هذه الانتقادات نذكر:<sup>3</sup>

- 1- تركيزها على البنية الداخلية للمجتمع الواحد اعتقاداً منها بأن التحولات الأساسية تبدأ من التناقضات الداخلية للمجتمع الواحد.

<sup>1</sup> محمود عبد الرشيد بدران وأحمد محمد السيد إمام عسكر، الثقافة الثأرية والثقافة المسالمة - تأصيل نظري ودراسة نظرية للثقافة الفرعية ومحددات السلوك الإجرامي، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، الطبعة 1، القاهرة- مصر، 2003، ص 54 - 55.

<sup>2</sup> أنظر: - مجموعة من الكتاب، نظرية الثقافة، ترجمة: علي سيد الصاوي، مراجعة: الفاروق زكي يونس، عالم المعرفة - سلسلة كتب ثقافية شهرية تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، العدد 223، يوليو 1997، ص 234.

- نظريات الثقافة : <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/tool/print/index.php?id=3456>

أطلع عليه يوم 2020/04/07 على الساعة 11h00. (بتصرف)

<sup>3</sup> أنظر: <https://www.politics-dz.com> أطلع عليه يوم 2020/12/01 على الساعة 22h20 (بتصرف)

- 2- لا تفصل الماركسية بين السياسة الداخلية والسياسة الخارجية للمجتمع الواحد، وبالتالي فإنها عندما يدرس المجتمع بكل تناقضاته الداخلية لا تعني تجاهلها للبيئة الخارجية للمجتمع.
- 3- يعتبر العامل الاقتصادي محور الاهتمام وتفسير الماركسية للظواهر الاجتماعية.
- 4- عدم إلمام الماركسية بكل الظواهر الدولية واقتصارها على تفسير ظاهري الإمبريالية والصراع الطبقي وجعلهما كمتغيرين أساسيين في تحليلها، من خلال اعتبار الطبقة كفاعل والإمبريالية كقوة محفزة.
- 5- تركيز الماركسية على أن الصراع ليس صراع دولي بين دول في إطار العلاقات بل هو صراع طبقي بين الطبقة البرجوازية وطبقة البروليتاريا، وهو كذلك صراع إيديولوجي اقتصادي بين إيديولوجيتين مختلفتين هما الرأسمالية والاشتراكية.

في الأخير يمكن القول أنه من خلال طرح النظرية الماركسية للقضايا الاجتماعية أنها تدعم الثقافة الثورية الاجتماعية القائمة على تبني النظام الاشتراكية من خلال تأثير الطبقة العمالية وتحكمها في عملية الإنتاج كونها اليد المحركة للنظام الاقتصادي المبني على تحقيق المنفعة المشتركة، وبالتالي فالماركسية كفكر ثقافي لها أبعادها الاجتماعية التي تدعم المساواة الاجتماعية لضمان العيش الكريم، وهو ما جعلها تلقى دعم كبير من المجتمعات خاصة الأوروبية منها كونها كانت تقع تحت نظام رأسمالي متسلط، وكونها كذلك مجتمعات تتكون أغليبتها من الطبقة الكادحة والفقيرة التي وجدت ضالتها في أفكار ماركس وما ينادي إليه نحو التحرر.

### ت- النظرية التطورية:

أن الحديث عن النظرية التطورية يقودنا حتماً للوقوف على نظرية داروين Darwin التطورية والتي قدم فيها كتاب يتكلم فيه عن " أصل الأنواع" الذي يفسر من خلاله كيفية حدوث التغير الثقافي والمراحل التطورية له عبر الأجيال، حيث تكلم مفصلاً عن فكرة التطور لدى الكائنات العضوية، حيث تم نقل رؤيته هذه إلى العلوم الإنسانية وتطبيقها على الثقافة بالتحديد وعلى تطور نمط حياة المجتمعات بشكل عام لتتطور بعدها الفكرة الأساسية التي مفادها " تتطور العناصر والسمات الثقافية كما تتطور العناصر الموجودة في هذا الكون".<sup>1</sup>

وقد ظهرت العديد من النظريات التي تناولت هذه الفكرة حتى أصبحت التطورية مدرسة متكاملة تحتوي على عدد هائل من النظريات وليس نظرية واحدة فقط حيث طورت هذه النظريات نظرة شاملة عن التطور الثقافي من منطلق التركيز على نموذج التدرج الثقافي، وترى هذه النظرية أن عقل الإنسان في كل مكان يستطيع الاختراع وتحقيق الإنجازات الثقافية، ولكن الطبيعة تهيئ للبعض الظروف المناسبة دون البعض الآخر وهذا التنوع في الظروف الطبيعية أدى إلى تفاوت المستويات الاقتصادية بين الشعوب المختلفة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنظر: <https://sites.google.com/site/socioalger1/lm-alajtma/mwady-amte/alnzryat-almasrte-walmfsrte-lltghyr-alajtmay-walthqafy> أطلع عليه يوم 2020/11/11 على الساعة: 23h45

<sup>2</sup> أنظر: <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/tool/print/index.php?id=3456> نظريات الثقافة: أطلع عليه يوم 2020/04/10 على الساعة: 14h20. (بتصرف)

وقد تحدث الكثير من العلماء الانثروبولوجيين والمهتمين بالشأن الثقافي عن التطور الذي لامس الثقافة الإنسانية ومراحل تطورها، فقد تكلم سير هنري مين Sir Henry Maine من خلال طرحه لكتاب "القانون القديم" عن التمييز بين شكلين مختلفين للثقافة، شكل بدائي يستند على المكانة والمركز الاجتماعي وشكل حديث يستند على العقل والتفكير، وهو بذلك يقارن بين نموذجين من أشكال الثقافة الأشكال البدائية والأشكال الحديثة، فمثلاً الزواج أساساً للإشارة إلى ما بين شكلي الثقافة البدائية والحديثة من اختلاف، ففي الزواج البدائي تعتبر الزوجة ملكية خاصة للزوج شأنها في ذلك شأن ممتلكاته الأخرى، بينما تتحرر الزوجة في الشكل الحديث من قيود الرجل. كما تكلم هيربرت سبنسر عن التطورية في الثقافة من خلال تصوره للمجتمع البدائي على أنه مجتمع يغلب عليه الطابع الأناني والعسكري في نفس الوقت، ليقدم قانوناً للتطور يؤكد اتجاه الحياة الاجتماعية نحو زيادة التباين والاختلاف أو اللاتجانس وبالتالي نحو الأخلاق الغربية واتجاه اجتماعي وتنظيمي. ويتفق دوركايم Durkheim مع سبنسر على الاتجاه التطوري نحو زيادة اللاتجانس والاختلاف، ولكنه يختلف معه في تصوره لأنانية المجتمع البدائي ليقرر أن الرجل البدائي يتميز بفرط الغيرية أو بشعور وضمير جمعي قوي وعنيف يغلب على الضمائر الفردية، وأنه في مقابل ذلك يتعد المجتمع الحديث تماماً عن صفات الغيرية.<sup>1</sup>

كما تكلم تايلور Taylor والذي أهتم بشكل أساسي بالعناصر الدينية ومراحل تطورها وذلك من خلال نظريته حول الإحيائية والتي كانت برأيه نقطة الانطلاق بالنسبة لتطور المعتقدات الدينية، والإحياء تعني فيما تعنيه ممارسه نحو إلى إضفاء الطابع الروحي على الطبيعة أي أنها تسبغ روحاً أو نفساً على عناصر الطبيعة من نباتات وحيوانات وأمكنة، ومواضيع عجيبة الشكل أو خطيرة الشأن وانطلق تايلور Taylor في فكرته عن التطور في مبدأ أساسي هو ثنائية الجسد والنفس، حيث يرى بان الإنسان الأول كان يرى أشياء في منامه فاستلهم بذلك فكرة ازدواجية الحياة وأخذت تتطور هذه الفكرة من أن الإنسان يرى بأن له قرين ثم بعد ذلك الاعتقاد في الأموات والأجداد ثم الطبيعة أي قرائن الطبيعة أي أن لكل ظاهرة طبيعية بعد غيبي أو روحي ثم بعد ذلك ظهور فكرة الآلهة فظهر إله للمطر وإله للرياح... وغير ذلك ثم جاءت فكرة توحيد الإله، ويعتبر تايلور Taylor بمنظوره العلماني أن الإله الواحد كان المأل الأخير الذي انتهى إليه تفكير الإنسان الديني عبر العصور وأنه لم يكن بالتالي نتيجة لوحى إلهي يوحى.

ثم ظهرت بعد ذلك الدراسات التطورية إتباعاً لتعميق المبدأ التطوري في الثقافة ويمكن إجمال آراء التطوريين في تفسيرهم للثقافة في مجموعة مبادئ أهمها:<sup>2</sup>

1- أن هناك قوانين كلية تحكم الثقافة الإنسانية وأنها تمر بمراحل تطور حتمية متميزة وثقافة أي مجتمع تتطور في طريق واحد خلال مراحل محددة.

<sup>1</sup> أنظر: <https://sites.google.com/site/socioalger1/lm-alajtma/mwady-amte/alnzryat-almasrte-walmfsrte-lltghyr-alajtmay-walthqafy> أطلع عليه يوم 2020/12/16 على الساعة: 09h20 (بتصرف)

<sup>2</sup> أنظر: <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/tool/print/index.php?id=3456> نظريات الثقافة: أطلع عليه يوم 2020/04/10 على الساعة: 14h20. (بتصرف)

- 2- التسليم بظاهرة التغيير الثقافي ورده اختلاف المراحل التطورية للثقافات الإنسانية، أي أن الثبات والتغيير سمة أساسية تميز الثقافات المختلفة.
- 3- أن اكتساب السمات الثقافية أو توارثها يعتمد على القدرات العقلية للإنسان وهذا يرتبط بوحدة التكوين الفسيولوجي للإنسان.
- 4- إن عناصر الثقافة ومكوناتها قابلة للاستعارة والانتقال من ثقافة لأخرى.
- 5- إن عوامل التغيير الثقافي تنمو ذاتياً وتظهر مع ظهور المرحلة التطورية بغض النظر عن الزمان والمكان.
- 6- إن الثقافات تتطور ذاتياً وتنتقل من مرحلة لأخرى لمجرد ظهور العوامل والشروط الكافية لظهور هذه المرحلة.
- 7- الإيمان بالوحدة السيكولوجية للجنس البشري.

### ث- النظرية الانتشارية:

أنطلقت هذه النظرية من نقد النظرية التطورية التي تعتبر أنه ينبغي دراسة التاريخ لمجتمع ما لفهم خصائصه الحالية، وتعتبر هذه الخصائص مأخوذة في غالبيتها من ثقافات أخرى فالتطورية تعتبر أن وجود خاصيتين ثقافيتين متماثلتين في ثقافتين مختلفتين يعني وجود خطين تطوريين مختلفين ومتوازيين، أما المدرسة الانتشارية فتعتبر أن هذه الظاهرة تعني إستعارة مباشرة أو غير مباشرة من إحدى الثقافتين للأخرى، ذلك أن بنية الثقافة والحضارة تدل على أن هناك مراكز للثقافة تنتشر من خلالها العناصر الثقافية الواحدة.<sup>1</sup>

بمعنى أن الداعمين لهذا الاتجاه يفترضون أن الاتصال بين الشعوب المختلفة ينتج عنه ثقافة خاصة وعملية انتشار لبعض السمات الثقافية وهو ما يفسر التباين الثقافي بين الشعوب، وينطلق دعاء هذا الاتجاه من الافتراض بأن عملية الانتشار تبدأ من مركز ثقافي محدد لتنتقل عبر الزمان إلى أجزاء مكانية مختلفة عن طريق الاتصالات بين الشعوب، الأمر الذي يقودنا إلى الكشف عن الحلقات المخفية التي تربط بين الشعوب نتيجة الثقافات المشكلة معاً نتيجة تفاعلها جغرافياً وزمنياً وتاريخياً.

وعن الحديث عن مختلف المدارس التي تبنت هذه النظرية نجد أن هناك مدرستان أروبيتان مختلفتان الأولى المدرسة الجغرافية الألمانية ورائدها فريدريك راتزل Friedrich Ratzal تبنى فيها منهجاً تاريخياً جغرافياً، وركز على أهمية الاتصالات والعلاقات الثقافية بين الشعوب ودور تلك العلاقات في نمو الثقافة، وركز راتزل في فرض تصوره هذا على الزراعة التي اعتمدت إما على الفأس أو المحراث وهو ما يفسر الاختلافات بين الثقافات الزراعية، وتبعه في ذلك هان، المتخصص في الجغرافيا البشرية، حين تكلم عن تدجين الحيوانات وزراعة المحراث الذي أعقب اكتشاف الزراعة المعتمدة

<sup>1</sup> عماد عبد الغني، المرجع السابق، ص 196 - 197. (بتصرف)

\* الدائرة الثقافية حسب تعريف شميدت بقوله: احتوت ثقافة كاملة على كل شيء: النواحي المادية والاقتصادية والاجتماعية والاعتقادية والدينية، فإننا نطلق عليها اسم الدائرة الثقافية لأنها متكاملة وتعود على نفسها مثل الدائرة أي إنها تكفي نفسها بنفسها، ومن ثمّ تؤمن استقلال وجودها.

على الفأس، والتي تمت كلها في الشرق الأدنى القديم ثم انتشرت منه إلى بقية أجزاء العالم، أما هاينريج شورتر Heinerling Short فقد أبرز فكرة وجود علاقات ثقافية بين العالم القديم والعالم الجديد (الأمريكتين). وقد طور ليوفروينينوس Liupropenius فكرة انتقال الثقافات عبر المحيطات باستحداث مفهوم الدائرة الثقافية\* La cercle culturel في الاثنولوجيا وهو المفهوم الذي طوره جرايبز Graprz لفكرة " أحادية منشأ الثقافة الإنسانية " مفترضاً وجود عدة مراكز ثقافية أساسية في جهات مختلفة من العالم، وبفعل التقاء الثقافات نشأت دوائر ثقافية وحدثت بعض عمليات الانصهار وبرزت تشكيلات مختلفة وهو الأمر الذي يفسر الاختلافات البادية في الثقافات الأساسية.

أما المدرسة الثانية فهي مدرسة قينا حيث لخص فلهلم شميدت Wilhelm Schmidt آراء رواد هذه المدرسة وأكدوا على وجود ثقافات أزلية تمثل أقدم أنواع المجموعات الثقافية المعاصرة. وكانت هذه الثقافات الأزلية تمثل الدائرة الثقافية الأولى. وتمثلت الدائرة الثانية في الثقافات الرعوية في مناطق سيبيريا وأواسط آسيا.<sup>1</sup> وتعتقد النظرية الانتشارية أن انتشار السمات الثقافية بين الثقافات المتباعدة والقريبة يساعد على تهيئة الشروط الكفيلة بإحداث التغير الثقافي والانتقال من مرحلة إلى أخرى ومن ثم أبرزوا أهمية الاتصال الثقافي أو التفاعل بين الجماعات وبالتالي انتقال السمات الثقافية من مجتمع لآخر، وترى المدرسة الانتشارية أن الملامح المميزة لثقافة ما وجدت أولاً في مركز ثقافي جغرافي محدد ثم انتقلت إلى مناطق أخرى، أن هناك مركزاً رئيسياً للحضارة ودوائر ثقافية أو بؤراً ومراكز حضارية متعددة تشترك في سمات ثقافية واحدة، وتشتد أو تزداد كثافة هذه السمات كلما كانت أقرب إلى المركز.<sup>2</sup> وتلخصت أهم وجهات نظر المدرسة الانتشارية فيما أورده كوبرز في بحثه عن " الانتشارية: الانتقال والتقبل والذي ترجم محمد رياض نقاط منه في كتابه " الإنسان : دراسة في النوع والحضارة" جاءت كالتالي:<sup>3</sup>

- 1- أن الثقافة والإنسان مترامنان منذ النشأة والتاريخ عبر كل فتراته يؤكد هذا .
- 2- أن الانتشار الثقافي ودرجة انتقاله هو حقيقة وواقع إجتماعي لا ينكره أي باحث قديماً كان أو حديثاً.

<sup>1</sup> أنظر: - نادي علم الأجماع، <https://web.facebook.com/sociologie04/posts/1566690540025429/>

أطلع عليه يوم 2020/11/22 على الساعة 11h00

- الاتجاه الانتشاري في العلوم الاجتماعية: [http://hamdisocio.blogspot.com/2012/12/blog-post\\_8.html](http://hamdisocio.blogspot.com/2012/12/blog-post_8.html)

أطلع عليه يوم 2020/12/02 على الساعة 22h10

<sup>2</sup> أنظر: - صادق حطابي، دور الأثنولوجيا الثقافية في ربط التراث الحضاري للشعوب،

<http://jilrc.com/wp-content/uploads/2015/05/> المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي، طرابلس- ليبيا، 21- 23 ماي

2015، ص05. أطلع عليه يوم 2020/04/15 على الساعة 21H30:

- نظريات الثقافة: <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/tool/print/index.php?id=3456>

أطلع عليه يوم 2020/04/15 على الساعة 09h45

<sup>3</sup> أنظر: <https://www.facebook.com/108031371020263/posts/127309065759160> / أطلع عليه يوم 2020/11/23

على الساعة 20h35

- 3- إن الانتشارية مبدأ هام في الدراسات الاثنولوجية ودراسات ما قبل التاريخ. ونتيجة لنقص الوثائق المكتوبة فإن الأمر يحتاج إلى دراسات مقارنة للصفات الثقافية من أجل الحصول على العوامل المكانية والزمانية والسببية.
  - 4- يجب أن يستخدم الانتشاريون مقياس الشكل والعدد المعروف عن المنهج التاريخي. ولا شك أن هذا المنهج لن يؤدي إلى تاريخ مماثل لما نجده في الكتابات التاريخية العلمية.
  - 5- الانتشار الثقافي لا يمثل كل أحداث التاريخ، فدراسة العناصر الثقافية لا تحل محل الوثائق التاريخية لكنها تعطي إضافات هامة في الاتجاه التاريخي، وفي حالة نقص الوثائق التاريخية، كما هو الحال عند دراسة ما قبل التاريخ والجماعات البدائية يصبح من غير المعقول أن نمتنع عن تفسير الحقائق في الاثنولوجيا وعلم الآثار.
  - 6- تقوم الدراسات الانتشارية على المتشابهات الثقافية، حتى في الحالات التي لا نستطيع فيها التأكد من وجود ارتباطات بين المتشابهات الثقافية، فلا شك أن تأكيدنا بأن الظاهرتين المتشابهتين قد نشأتا نشأة مستقلة يصبح غير مقبول لأنه يفترض شيئاً أبعد تحقّقاً من الارتباطات السابقة.
  - 7- إن الانتشار والنقل والتقبل لا تسير كلها حسب قواعد معينة هناك دائماً فرص متعددة للقبول أو التعديل وهي فرصة الاختيار الحر عند غالبية الجماعات
  - 8- يترتب على ذلك أن كل حالة من حالات الانتشار الثقافي يجب أن تعالج قائمة بذاتها وحسب ظروفها.
- في الأخير يمكن القول أن المدرسة الانتشارية بنت لنفسها كيان نظري خاص بها فكونت مجموعة من المفاهيم والدلالات مثل الدائرة الثقافية والمنطقة الثقافية والجغرافيا الثقافية إلى غير ذلك من المفاهيم التي تدل على المسائل والمضامين الفكرية و المنهجية لهذه النظرية.

## رابعاً: ثقافة المجتمع المحلي

سعيًا منا لما يتفق مع دراستنا بخصوص تأثير الثقافة المجتمعية على أخلاقيات العمل سنحاول في هذا العنصر معرفة وتحليل الخصائص الثقافية لمجتمع أدرار، وهذا حتى يتسنى لنا الإمام اللازم لكل الأبعاد الاجتماعية والثقافية والأخلاقية التي تؤثر في مجال العمل وسيره من خلال السلوك العملي للعاملين داخل مؤسسات العمل المحلية. وإنطلاقاً من هذا سنتطرق إلى التعريف بمجتمع أدرار وتركيبته السكانية ومختلف الجوانب الثقافية والعلمية والدينية وكذا الفنية والسياحية وكل ما يتعلق بمختلف الصناعات التقليدية والممارسات والعادات والمأكولات المحلية... وغيرها. والتي تعتبر قواسم مشتركة بين مختلف الأفراد والجماعات في المجتمع الأدراري ما يجعل الروابط بينهم روابط قوية تعكس النظرة والرؤى المتقاربة للكثير من الأشياء في الحياة الاجتماعية والعملية.

## 1- نظرة تعريفية عن مجتمع أدرار

## أ- تعريف مجتمع أدرار

يعرف المجتمع بصفة عامة على أنه عبارة عن مجموعة من الأفراد يعيشون في منطقة أو بيئة محدودة النطاق والمعلم كاجتماع أهل القرية أو القبيلة أو أحياء المدينة، أي أن هذا المصطلح يطلق على المجتمعات القبلية الزراعية، كما يطلق على المجتمعات المحلية المتحضرة.<sup>1</sup>

من خلال هذا التعريف العام يمكن القول أن المجتمع الأدراري يدخل في السياق نفسه، فهو مجتمع ذات نطاق محدود محدد المعالم والحدود أفرادهم يعيشون كالعائلة الكبيرة المتفرعة تربط معظمهم صلة الدم والقربان أو التقارب المكاني والعلاقات الودية المستمرة و الممتدة عبر الأجيال.

ومجتمع أدرار تمثله ولاية شاسعة الجغرافيا تقع في الجنوب الغربي للجزائر، رقمها 01 في التصنيف التنظيمي الإداري الجزائري للولايات، وهي ولاية حدودية لها حدود مع كل من مالي وموريتانيا والصحراء الغربية، تسود أغلب مناطقها

<sup>1</sup> عدنان أبو مصلح، معجم العلوم الاجتماعية، دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي، عمان - الأردن، 2010، ص 42.  
\*الحمادات: هي مناطق مسطحة مستوية ذات مساحات شاسعة وواسعة تغطيها صفائح جيرية رمليّة.

الكثبان الرملية مع مناطق شاسعة صخرية جرداء يطلق على تسميتها بالحماطات\*، كما يغلب عليها الطابع الريفي الحضري، كما يعتبر حجم سكانها صغير مقارنة بمساحتها الكبيرة والشاسعة تنقسم حسب تصنيف إلى مناطق ثلاث قواررة وهي نواحي تيميمون ومن جاورها من الدوائر، وتوات وهي وسط المدينة الممتد من تساييت إلى نواحي زاوية كنته ورفان، ثم منطقة تيديكلت نواحي أولف وبرج باجي مختار ونحوها. تربط بين هاته المناطق الثلاث خصائص ثقافية مشتركة رغم ما يميز كل ثقافة و إنفرادها بثقافات خاصة تميزها وتميز بها.<sup>1</sup>

### ب- الأصل والتركيب السكانية:

تعود الاصول الأولى للمجتمع الاداري إلى العديد من الاتحادات الناطقة بالبربرية في إقليم توات أهمها الزناتة والصنهاجة، ومجموعات من إفريقيا جنوب الصحراء، والعرب (بنو هلال)، ومجتمع يهودي اعتنق الإسلام، استقروا وبقوا على هذه المنطقة وعلى نفس النمط من الحياة حتى يومنا هذا، فشيّدوا القصور والقرى حسب النمط المعماري لكل مجتمع، هو ما جعل المجتمع الأداري يتفاوت ويتنوع في تشكيلته وتركيبته السكانية الحالية المتكونة من<sup>2</sup>:

■ العرب: ساهموا مساهمة كبيرة في نشر الدين الإسلامي في إقليم توات وغرب أفريقيا، من خلال القوافل التجارية. استقروا بتوات فكان أول الوافدين عرب المعقل ثم بعدها قبيلة الكنتة خلال القرن 7هـ واستقروا بزواية كنتة وبعدها قبيلة أولاد علي بن موسى القرشية التي نزلت بتمنيط وقبائل بني هلال والعرب في توات مقسمون إلى:

- ✓ الشرفة أو الشرفاء: وهم من يعودون بنسبهم لعلي بن أبي طالب.
- ✓ المرابطين: وهم من رابطوا بالمساجد والزوايا لتعليم القرآن والفقهاء ونشر مبادئ الدين.
- ✓ العرب: وهم الهلاليون غالباً فهم ليسوا لا من الشرفاء ولا المرابطين.
- الزناتة أو البربر: يعتقد أن البربر دخلوا توات قبل دخول الإسلام بكثير فاستقروا به ودليل ذلك تسميات القصور بتوات التي جاءت في معظمها بالزناتية بالرغم من أن عدداً كبير منهم دخل بعد سقوط دولة الزناتة بالمغرب وإلى هذا الرأي يذهب المؤرخ سيدي محمد بن عبد الكريم.
- الطوارق: وهم في الأصل سكان مدن أقصى جنوب الولاية يقطنون برج باجي مختار وتيمياوين، ولكنهم الآن ينتشرون في أغلب ربوع الولاية وبالمدن الكبيرة منها خصوصاً مثل أدرار التي لهم فيها حي خاص يسمى الحي الغربي (بني وسكت)

<sup>1</sup> موسوعة ويكيبيديا العربية، ولاية أدرار، <https://ar.wikipedia.org/wiki/> أطلع عليه يوم 2020/01/02 على الساعة 19h20. (بتصرف)  
<sup>2</sup> موسوعة ويكيبيديا العربية، ولاية أدرار، <https://ar.wikipedia.org/wiki/> أطلع عليه يوم 2020/01/03 على الساعة 19h45.

## 2- المكونات الثقافية لمجتمع أدرار: الجانب الثقافي لولاية أدرار واسع ومتعدد ومختلف يشتمل على جميع

الجوانب الحياتية الدينية منها والدنيوية، نوجزها في جانبين هامين هما:<sup>1</sup>

### أ- الجوانب المادية:

**الزوايا:** تعرف ولاية أدرار بمشائخها وزواياها ومدارسها القرآنية المتعددة حيث تعد من أشهر المناطق التي تعنى بحفظ القرآن الكريم وتلقين تعاليم الفقه المالكي والعقيدة الأشعرية ومبادئ التصوف السليم، ويعتبر طلبتها المتخرجين من هاته المدارس أكثر الائمة الموزعين عبر ربوع الوطن ومن أهم هذه المدارس والزوايا المشهورة في المنطقة:

- زاوية الشيخ سيدي محمد الكبير "بأدرار".
- زاوية الشيخ العبقري "بتميمون".
- زاوية مولاي التهامي "بأوقديم".
- زاوية الشيخ سيدي علي بن حنيني "بزاغلو مرابطين".
- زاوية الشيخ الحسان "بانجزمير".
- زاوية الشيخ مولاي عبد الله "بسالي".
- زاوية الشيخ محمد باي بالعالم "بأولف".
- زاوية الشيخ عبد الكبير بالكبير "بغمارة بودة".

وما زال هناك الكثير من هاته الزوايا التي لازالت تقدم العديد من الخدمات و تجمع الكثير من الطلبة على مختلف أصنافهم وأعمارهم من أجل تحقيق أهداف دينية وروحية وتعليمية وإجتماعية قلما تجتمع في مرفق مؤسساتي واحد، محتفظة بذلك بدورها الممتد عبر التاريخ ساعية إلى خلق مجتمع موحد على العقيدة الصحيحة والاخلاق النبيلة والمعاملة الفاضلة.

**المخطوطات القديمة بالولاية:** تعد ولاية أدرار من أكثر الولايات على المستوى الوطني و الافريقي التي يوجد بها عدد كبير من المخطوطات، بحيث يتواجد بها ما لا يقل عن 12 ألف مخطوط موزعة على حوالي 50 خزانة من قورارة شمالاً حتى تيديكلت جنوباً، معظم هذه المخطوطات معرضة للتلف والضياع بسبب طرق الحفظ التقليدية وعدم موافقت اصحابها على ترميمها أو وضعها في أيدي المؤسسات الوطنية المخولة بصيانة المخطوط القديم . تتناول هذه المخطوطات موضوعات متنوعة كالفقه والحديث وتفسير القرآن بالإضافة إلى الفلسفة وعلم الفلك والزراعة.

<sup>1</sup> موسوعة ويكيبيديا العربية، ولاية أدرار، <https://ar.wikipedia.org/wiki/> أطلع عليه يوم 2020/01/03 على الساعة 20h00.

ومن بين أهم الخزانات الموجودة بالولاية وأكثرها شهرةً نذكر ما يلي<sup>1</sup> :

- ✓ الخزانة البكرية للحاج عبد الحق القاضي وتضم نحو 2500 مخطوط، شغل الحاج عبد الحق منصب رئيس مجلس الشورى بأدرار والخزانة لا تزال موجودة ببيت القاضي الذي يقع في تمنطيط.
- ✓ خزانة الشيخ محمد باي بلعالم تضم 1500 مخطوط أهمها كتاب الغنية في الفقه. تقع الخزانة ببلدية أولف.
- ✓ خزانة الشيخ الحاج محمد باللكبير بها من المخطوطات 1500 وتقع الخزانة في مدينة أدرار.
- ✓ خزانة المطارفه لمحمد الطيب المتوفى سنة 1987 بها 600 مخطوط وتقع ببلدية المطارف.
- ✓ خزانة الحاج محمد باللوليد بقصر بوكان تضم نحو 500 مخطوط.
- ✓ خزانة الحاج حسن في أنزجمير بها نحو 400 مخطوط معظمها معرض للتلف.
- ✓ خزانة بني يلو ببودة بها 240 مخطوط.
- ✓ خزانة سليمان علي بن محمد بأدرار المدينة بها 200 مخطوط.
- ✓ خزانة الإمام المغيلي بزواوية كنتة لم يبق منها إلا 150 مخطوط بعد تقاسمها من قبل الورثة.
- ✓ خزانة كوسام تضم زهاء 150 مخطوط.

**السياحة:** تعد ولاية أدرار من أكثر الولايات السياحية عبر الوطن، وهي محطة جذب سياحي هامة للجزائر وذلك لتوفرها على جميع مقومات السياحة الصحراوية :

- ✓ **القصور:** توجد عدة معالم أثرية رائعة كقصور تميمون وتمنطيط ووقماسخت وزاوية كنتة وكذلك قصر حماد الأثري... وغيرها من القصور المنتشرة عبر ربوع الولاية، كما توجد العديد من الحصون والقصبات التي تبقى شاهداً على حضارة كبيرة وذلك من خلال هندستها وبنائها المعمارية وتاريخها العريق .
- ✓ **الطبيعة:** وتتجلى في الواحات الممتدة من أقصى قورارة بشمال الولاية حتى حدود إقليم تيديكلت بالإضافة إلى مغارة قصر تماسخت والأشجار المتحجرة وكهوف الشارف بمنطقة أولف.
- ✓ **الفنادق والمخيمات:** لازالت الولاية تفتقر بهذا الخصوص إلى مشاريع الخاصة بالفنادق و المخيمات، غير أن هناك فندقين شهيرين بولاية أدرار هما فندق توات بأدرار وفندق قورارة بتميمون، بالإضافة إلى عدة فنادق صغيرة أخرى كفندق تيمي، نزل افرينج وفندق الجامعة الإفريقية. كما توجد عدة مخيمات مثل مخيم مراقن بأدرار، مخيم النخيل ومخيم وردة الرمال بتميمون.

<sup>1</sup> موسوعة ويكيبيديا العربية، ولاية أدرار، <https://ar.wikipedia.org/wiki/> أطلع عليه يوم 2020/01/03 على الساعة 20h00.

ويبقى رغم ضعف الاستثمار في الجانب السياحي في الولاية إلا أنه هناك إلتفاتة في الأونة الأخيرة لتجسيد مشاريع سياحية جديدة سواء من الدولة كإنجاز مركز الاعلام والتوجيه السياحي، وبناء مركزين للصناعة التقليدية واحد برقان والآخر بشروين، أو من الأفراد الخواص كبناء فنادق جديدة والمنتزهات والمخيمات... وغير ذلك.

**الصناعة التقليدية:** تذر ولاية أدرار على مقومات صناعية كبيرة، وتعد الصناعة التقليدية أحد أهم مقومات الأقتصاد المحلي بالولاية فهي لا تزال تمثل مصدر رزق للكثير من العائلات بالإضافة لكونها مصدر جذب للسياح الذين يزورون المنطقة بغية التمتع بالتراث المحلي الذي يحافظ على أصالته في أغلب قصور الولاية. نجد من الصناعات التقليدية: صناعة الفخار، صناعة النسيج، الصناعة الجلدية، صناعة الحلي، السلالة واللباس التقليدي.

**الطهي والمأكولات التقليدية:** يتميز المطبخ الأدراري بتنوع أطباقه التقليدية التي كانت فيما مضى أطباق رئيسية لتتحول في الأونة الأخيرة إلى وجبات تحضر في الأعياد والمناسبات الخاصة التي يجتمع فيها أفراد العائلة. نذكر من بين الوجبات: خبز القلة، خبز أنور الخبز المبطن، العيش أو الطعام، المردود، كسرة الرضفة تشبه التقلية عند التوارق مصنوعة من دقيق القمح توضع فوق حجارة مسطحة وتغطى بالرماد، إضافة إلى هاته المأكولات التي تحضر هناك التمر والسفوف وهو من المأكولات الضرورية الجاهزو التي تتماشى مع تقاليد المنطقة و التي يقدمونها في جميع المناسبات و هي من المأكولات اليومية للأفراد خاصة مع ما يسمى بالضحوي وهو وجبة بين وجبة فطور الصباح و جبة فطور الغداء.

**ب- الجوانب اللامادية:** تتركز الجوانب اللامادية في الثقافة المجتمعية في التراث الشعبي المتضمن للعناصر

المتعددة منها الفلكلور والموروث الثقافي والمعتقدات الشائعة و الخرافات.<sup>1</sup>

**الفلكلور:** تتنوع الطبوع الفلكلورية لولاية أدرار تبعاً لتنوع المناطق ويرجع ذلك إلى شساعة المساحة والتنوع الإثني للسكان ولعل فرقة أهل الليل هي أشهرها والتي تم تصنيفها مؤخراً من قبل منظمة اليونيسكو ضمن التراث العالمي. كما توجد طبوع فلكلورية أخرى بالولاية أهمها: البارود، برزانة، الشلاي، التيندي الزمار، الطبل، الحضرة وقرقابو. تقام هذه الرقصات الفلكلورية في المناسبات كالأعراس والزيارات والمولد النبوي الشريف، وغيرها من المناسبات السعيدة الأخرى، كما تقام للوفود و الوزراء الوافدين الى الولاية في إطار الزيارات الرسمية وغير الرسمية، و التي يعبرون من خلالها السكان المحليين عن الثقافة السائدة لمجتمعهم وما يتميز به من عادات وتقاليد وفنون تعبر عن تاريخ وأصالة سكان هذه المناطق، وتعكس الواقع الاجتماعي لهم.

<sup>1</sup> هيري محمود، الظاهرة الاحتفالية بقصر تمنطيط - أدرار- مقارنة أنثروبولوجية لإحتفالية عاشوراء، مذكرة ماجستير، تخصص الأنثروبولوجيا، جامعة أحمد دراية، أدرار - الجزائر، 2016/2017، ص 75 - 76. (بتصرف)

✚ الموروث الثقافي: وهو كل الذي يعبر عن الهوية الثقافية والتي تتوارثها الاجيال الجديدة عن الاباء والاجداد والأجيال القديمة و تمثل أمتداد للذاكرة المجتمعية المعبرة عن أصالة وعراقة هذه المجتمعات. ومجتمع أدرار مجتمع غني بالموروثات الثقافية المتعددة المتأصلة و المتجذرة في كيان أفراده.

✚ المعتقدات الشائعة والخرافات: يعد المجتمع الاداري من المجتمعات المحلية التقليدية التي تؤمن بالمعتقدات والخرافات القديمة الشائعة بدرجة كبيرة والتي تتكون فكرتها وتتلور وفق الأفكار القديمة المستمدة من الحكايات والأساطير.

### 3- المميزات الخاصة المكونة للثقافية في مجتمع أدرار

تتكون الثقافة المجتمعية للمجتمع الاداري من جوانب عديدة تطبع هذا المجتمع وتميزه عن باقي المجتمعات الأخرى ويمكن ذكر هذه المكونات فيما يلي:

✓ العرف الاجتماعي: تعد الأعراف في المجتمع الاداري أحد المقومات الثقافية التي تقوم عليها الحياة العامة كونه يستمد قوته ووجوده من عمق المجتمع وتجاربه، فهو الإطار العام للقيم والمعايير والسلوكيات الضابطة والمحددة للأحكام بالقبول أو الرفض فالعرف هو الأحكام والقوانين التي يسنها الأفراد والجماعات ويتفقون على قبولها اجتماعياً، فتصبح مخالفتها بمثابة الخروج عن الجماعة وقوانينها وبالتالي عدم القبول ضمن نطاق الجماعة.

✓ العادات الاجتماعية: يعد المجتمع الاداري من المجتمعات التقليدية التي تتكون فيه العادة بشكل سهل وبسيط، وهذا لبساطة الحياة العامة بحكم التكرار لمختلف الأفعال والممارسات التي يستحسنها الناس وتلقى قبولاً اجتماعياً، وما يحكم العادة هو التكرار أو التعود.

✓ التقاليد الاجتماعية: يقوم المفهوم العام للتقليد على تقليد الفعل أو الشيء مرات عدة، والتقاليد مفهوم يعبر عن التراث الشعبي القديم الذي يربط الماضي بالحاضر و يجعل للإنسان ثقافة وحضارة تجسد مكانته بين الأمم والحضارات، والتقاليد هي ممارسات وسلوكيات شعبية تعبر عن عمق الارتباط التاريخي بالثقافة والممارسات القديمة والتي يعد الحفاظ عليها والاهتمام بها هو تقاليد اجتماعية تعكس ثقافة المجتمع.

✓ الطقوس والشعائر الدينية: تعتبر منطقة أدرار منطقة ذات طابع ديني بحكم التنشئة الأسرية و الاجتماعية التي تقوم على تدريس الأمور الدينية من فقه و أصول وتحفيظ للقرآن والحديث وكذا المتون فكثرة الزوايا والمدارس المنتشرة عبر القصور و المدن أسهمت في التركيبة الدينية لهذا المجتمع، ولهذا فأفراد المجتمع يضعون الطقوس والشعائر الدينية موضع المقدمة على كل الأشياء والمماس بها يعد مماس بأكثر الأشياء التي يمكن أن تكون جديلاً يصل إلى حد التبرئة والمقاطعة الاجتماعية.

كل هذه الخصائص الثقافية للمجتمع الاداري التي ذكرت تقوم على تكوين نمط الشخصية الفردية للفرد في هذا المجتمع، والتي تدخل ضمن التنشئة الاجتماعية والأسرية له، وبالتالي كل الصفات التي يمكن أن يتصف بها الفرد ويتطبع بها

تكمن في تكوينة البيئي سواء الاجتماعي أو الثقافي ولهذا فالأخلاق المتكونة لديه لا تخرج عن نطاق انعكاس لأفكاره الثقافية.

وبانتقال الفرد من البيئة الاجتماعية إلى البيئة المؤسساتية (بيئة العمل) فإن أفكاره وميولاته ومعتقداته التي نشأ وترى عليها لا يمكنه التجرد والتخلي عنها، والتي تطبع في سلوكياته العملية وسلوكه الأخلاقي في مجال العمل سواء ما تعلق بنظرته أو ممارسته للعمل أو بعلاقاته التنظيمية إتجاه زملائه ومرؤسيه في العمل.

لذلك فمؤسسات العمل المحلية لا يمكن لها أن تكون مستقلة عن تأثيرات البيئة الاجتماعية، بإعتبار إن مؤسسات الأعمال عبارة عن مجتمع مصغر ذات إمتداد للمجتمع الكبير (البيئة الخارجية)، وتركيبته لا تخرج في تكوينها عن تركيبة هذا المجتمع، لذا فإن العامل ينقل كل ممارساته وعلاقاته لمجال العمل، هذا ما يجعل سيرورة العمل تعترضها بعض المعوقات والتأثيرات السلبية من جراء التدخلات الخارجية لأشخاص ذو نفوذ إجتماعي يفرضون واقعاً آخر داخل المؤسسة إما من خلال توصياتهم إتجاه أشخاص معينين، أو من خلال إعاقاتهم لتنفيذ أحكام قانونية وتنظيمية تفرضها مقتضيات العمل، هذا ما يصعب نمط التسيير داخل هذه المؤسسات المحلية.

ويرجع هذا بالدرجة الأولى إلى أن مجتمع أدرار مجتمع متشعب في علاقاته وارتباطاته فهو كالأسرة الواحدة الممتدة المتعارفة بينها رغم كبر حجمها وتكوينها والتي تربطهم علاقات متعددة من الدم إلى القرابة إلى الجيرة إلى المنطقة والبلد، وبالتالي ما يطبع هذا المجتمع خاصية التعارف الرهيبة لديه فكل القبائل والعروش متعارفة تقريباً، إذ يعد ذكر الاسم العائلي وحده كافاً ليتكون للفرد بطاقة تعريفية يفند فيها أصله وفصله وإنتمائه القبلي.

لذلك يمكننا القول ومن خلال ما طرح كله أن لثقافة المجتمع المحلي تأثير ودور واضح وجلي في إكتساب الفرد العامل سلوكيات وأخلاقيات تأثر في مجال العمل المؤسساتي، فالسلوكيات العملية والأخلاقيات ليست بالأشياء التي يمكن إكتسابها والعمل بها من خلال إلتحاق العامل بمنصب عمله، وإنما هي أشياء كامنة في شخص الفرد العامل متجدرة في تكوينه الشخصي الناتج عن التربية الصحيحة والثقافة السليمة، تتفاعل من خلال العلاقات التنظيمية في بيئة العمل لتنعكس في ممارسات و تصرفات تعكس الصورة الفعلية و الحقيقية للفرد العامل.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما وقفنا عليه في هذا الفصل يتضح لنا أنه ومهما يكن من أمر تعدد واختلاف التعريفات لمفهوم الثقافة تبقى الثقافة مادة خصبة للدراسات الاجتماعية والإنسانية، وذلك لمفهومها الواسع ولفضائها الغني برموزه وقيمه ولحضورها الدائم والمستمر في شتى الميادين، فالثقافة حاضرة في كل زمان وفي كل مكان وعند كل الشعوب، لا يستطيع أي شعب أن يستغني عنها في مجالات حياته.

هذا ويؤرى في السياق العربي مدى التأثير بالمرحلة التي قطعها الفكر الغربي في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، لذلك تعددت الدلالات والمجالات والحدود والمفارقات بين الفردي والجماعي، المادي والرمزي، الفطري والمكتسب، كما يظهر لنا أن مفهوم الثقافة ظل ولا يزال أسير النظرة الغربية إلى حد بعيد في الكثير من المفاهيم والدلالات رغم بروز المكونات العربية للبناء الثقافي، ووجود بيئة إجتماعية خصبة لذلك، وتبني الدارسين العرب للموضوعات التي تدرس الشعوب ومختلف الثقافات، هذا وتعد النظريات الاجتماعية الغربية في هذا الشأن هي المرجع المفسر للكثير من القيم الثقافية والسلوكية والظواهر الاجتماعية في المجتمعات العربية، وما يمكن أن يحسب للحضارة العربية يظهر في أشكال الترجمة لبعض المفكرين العرب الذين نقلوا من محاكاتهم وتجاربهم للثقافة الغربية أمثال مالك بن نبي، ونصر محمد عارف، وغيرهم من المحتكين والمهتمين بالشأن الثقافي كما هو الحال بالنسبة لأبن خلدون وكذا محمد عابد الجابري.

# الفصل الثالث

## الفصل الثالث: الأخلاق وأخلاقيات العمل

تمهيد

أولاً: التعريف بالأخلاق وأخلاقيات العمل

1- التعريف بالأخلاق

2- مفهوم أخلاقيات العمل

3- تطور أخلاقيات العمل والحاجة إليها

ثانياً: نشأة وتطور علم الأخلاق ونظرياته

1- علم الأخلاق النشأة والتطور

2- النظريات الأخلاقية

ثالثاً: مصادر أخلاقيات العمل وعلاقتها بالثقافة التنظيمية

1- مصادر أخلاقيات العمل وطرق إرسائها

2- أخلاقيات العمل طرق ترسيخها وعقباتها

3- ثقافة المؤسسة وأخلاقيات العمل

خلاصة

تمهيد:

يعتبر موضوع الأخلاقيات من الموضوعات التي لقيت اهتماماً بالغاً في الأونة الأخيرة من قبل الدارسين والمختصين وهذا لما لها من أهمية في الحياة الاجتماعية والعملية للأفراد والجماعات، فالدراسات في هذا المجال لم تعد مجرد دراسات نظرية جافة منفصلة عن حياة الناس وإنما أصبحت دراسات علمية عملية تغوص في عمق الحياة المجتمعية ومرتبطة ارتباط وثيق بمختلف مجالاتها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والعملية والمهنية.

وفي الحقيقة أن أخلاقيات العمل لا تبعد كثيراً عن الأخلاقيات العامة بل هي أصل وجوهر وجودها فأخلاقيات العمل هي امتداد للأخلاق العامة للأفراد والجماعات داخل المجتمع فالفرد العامل يجسد في سلوكه وتصرفاته ما يحمله من قيم ومبادئ وأخلاقيات إجتماعية نشأ عليها من خلال تنشئته الأسرية والاجتماعية والتي يحملها معه في شكل ثقافة وقناعة شخصية تترجم إلى سلوكيات عملية تسهم في ترقية العمل للمحافظة على المؤسسة وبقائها.

لذلك أرتأينا أن نقف في هذا الفصل ونلقي الضوء وبشكل مجمل على مختلف التعاريف والمفاهيم الأساسية التي وردت في مفهوم علم الاخلاق وأخلاقيات العمل وما يتضمنه من المبادئ والسلوكيات والممارسات الأساسية في مجال العمل مثل الشفافية والمصداقية والأمانة وإتقان العمل والمعاملة الجيدة، وبالإضافة إلى أهم المشكلات الأخلاقية التي تواجه مؤسسات العمل اليوم وكيفية السعي لبناء أسس تدعم ترسيخ وإرساء قواعد أخلاقية مهنية تساعد على قيام نظام أخلاقي مهني حقيقي يضمن النمو والتقدم والرقى للمؤسسات ويضمن وجود ثقافة أخلاقية لدى العاملين ترقى لمستوى ذلك.

## أولاً: التعريف بالأخلاق وأخلاقيات العمل

### 1- التعريف بالأخلاق:

يعيش الإنسان ضمن مجتمع معين فيتطبع بقيمه وسلوكه ومبادئه لذلك لا يمكنه بأي حال من الأحوال أن يقف موقف المتفرج أزاء الأشياء التي تحدث فيه، بل لا بد له من إبداء رأيه بالتعبير والحكم والتقييم على الأعمال خيرها وشرها نفعها وضررها ما يعكس ضرورة السلوك الأخلاقي في الحياة الاجتماعية والإنسانية وهذا أن دل على شيء فإنما يدل على أهمية المسألة الأخلاقية في واقع الحياة العملية والمعاملية لذلك سنقف على تعريف ومفهوم الأخلاق وأخلاقيات العمل تعريفاً لغوياً وإصطلاحياً.

#### أ- الأخلاق لغة:

ورد أن الأخلاق في اللغة جمعٌ ومفردُها الخُلُق، وتطلق على مجموعة الصفات النفسية للإنسان وأعماله التي توصف بالحسن أو القبح<sup>1</sup>، والخُلُق في اللغة بمعنى السجية والطبع والعادة والمروءة والدين<sup>2</sup>، أي الأخلاق جمع خلق، والخلق اسم لسجية الإنسان وطبيعته التي خلق عليها، وقال ابن منظور: " الخُلُقُ بضم اللام وسكونها هو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أن صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها"<sup>3</sup>.

أما من ناحية الوقوف على المعنى العام لمفهوم الأخلاق في أدب التراجم فإننا وقفنا على ترجمته في الأدب الفرنسي والإنجليزي وهما الأدبان اللذان برعا فيهما المثقفون العرب بحكم عامة والمثقفون الجزائريين خاصة وهذا طبعاً بحكم الفهم والقرب للغتين لإعتبارات إستعمارية أولاً وثقافية لغوية ثانياً.

● لذلك إعتمدنا في اللغة الفرنسية على ما ورد في القاموس الفرنسي الشهير قاموس لنجمان (Langman)<sup>4</sup>، حول ماجاء فيه عن الأخلاق والتي تعني:

▪ دراسة طبيعة المبادئ الخلقية والأحكام وأساسها:

Etudier la nature et la base des principes moraux et des dirigeants et leurs fondements

▪ الأحكام القيمية لآخلاقيات الفرد والجماعة: Jugements de valeurs et comportement éthique

▪ مجموعة المبادئ والقيم: Ensemble de principes et de valeurs

▪ القيم السلوكية والتصرفات الأخلاقية: valeurs comportementales et comportements moraux

<sup>1</sup> أنظر: - مراد وهبة، المعجم الفلسفي، دار الثقافة الجديدة، الطبعة 3، 1989، القاهرة - مصر، ص 150.

- تعريف ومعنى الأخلاق: zzz.almaany.com أطلع عليه بتاريخ 2018/10/02 على الساعة 11h25. (بتصرف)

<sup>2</sup> أنظر: - مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي، القاموس المحيط، مكتبة المحيط ومطبعة البابي الحلبي، الطبعة 2، مصر، 1952، ص 121.

- جميل صليبا، المعجم الفلسفي - بالألفظ العربية والفرنسية والإنجليزية واللاتينية-، دار الكتاب اللبناني، الجزء 1، بيروت - لبنان، 1982، ص 539.

<sup>3</sup> أبين منصور، لسان العرب، الجزء العاشر، المرجع السابق، ص 86.

<sup>4</sup> Le petit Larousse en Couleurs: Op.cit, p 254.

▪ مبادئ السلوك التي تحكم الفرد أو الجماعة:  
principes de comportement qui regissent un individu ou un groupe.

▪ استقامة التصرفات والأحكام وأخلاقياتها:  
L'integrité des actions, et des jugements et leur éthique.

● أما في ما جاء في اللسان اللغوي الإنجليزي حول معنى الأخلاق فقد أشير له في القاموس الإنجليزي الشهير أكسفورد (Dictionary Oxford).<sup>1</sup>، حيث أن لفظة الأخلاقيات (Ethical) تعني:

- القيم الأخلاقية والمعايير السلوكية للمجتمع: Morsl values and behavioral standards for society
- المبادئ الدينية وقواعد السلوك: Religious principles of conduct
- أنماط السلوك الأخلاقي والمعايير الاجتماعية: patterns of ethical behavior and social norms
- مجموعة السلوكيات والآداب والقيم التي تحكم الفرد أو الجماعة  
The set of behaviors, etiquette, and values that govern an individual or group

### ب- الأخلاق اصطلاحاً:

يقصد بالخلق صورة الإنسان الباطنية وهي نفسه وأوصافها ومعانيها بعكس الخلق الذي يعبر عن المظهر الخارجي في صورته ووصفه وقد جمع النبي صل الله عليه وسلم بين هذين المفهومين مع التأكيد على إمكانية تحسين الخلق بقوله "اللهم كما حسنت خلقي فحسن خلقي" وهو تبيان للإنسان في سعيه لتحسينه وتغيير خلقه من السيئ إلى الحسن ومن الحسن إلى الأحسن، ومن هنا جاءت عدة تعريفات لمفهوم الأخلاق ومن هذه التعريفات ما جاء به الجرجاني في كتابه **معجم التعريفات** الخلق بأنه عبارة عن "هيئة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية، فإن كان الصادر عنها الأفعال الحسنة كانت الهيئة خلقاً حسناً، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي مصدر ذلك خلقاً سيئاً".<sup>2</sup>

وعرفه ابن مسكويه الخلق في كتابه **تهذيب الأخلاق** بقوله "الخلق حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية"، وهذه الحال تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب ويهيج من أقل سبب وكالإنسان الذي يجبن من أيسر شيء أو كالذي يفرح من أدنى صوت يطرق سمعه أو يرتاع من خبر يسمعه وكالذي يضحك ضحكا مفرطاً من أدنى شيء يعجبه وكالذي يغتم ويحزن من أيسر شيء يناله ومنها ما يكون مستفاداً بالعادة والتدرب، وربما كان مبدؤه بالروية والفكر، ثم يستمر أولاً فأول حتى يصير ملكة وخلقاً.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Oxford paperback Dictionry The saurus, Op.cit, p 208.

<sup>2</sup> أنظر: - علي بن محمد الجرجاني، **معجم التعريفات**، المرجع السابق، ص 101.  
- جميل صليبا، المرجع السابق، ص 539.

<sup>3</sup> ابن مسكويه، **تهذيب الأخلاق في التربية**، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة 1، سنة 1405هـ - 1985م، ص 41. (بتصرف)

وذهب الجاحظ إلى أن الخلق هو: "حال النفس، بها يفعل الإنسان أفعاله بلا روية ولا اختيار، والخلق قد يكون في بعض الناس غريزة وطبعاً، وفي بعضهم لا يكون إلا بالرياضة والاجتهاد كالسخاء قد يوجد في كثير من الناس من غير رياضة ولا عمل كالشجاعة والحلم والعفة والعدل وغير ذلك من الأخلاق المحمودة".<sup>1</sup> كما يعرفها كذلك بأنها "قواعد السلوك وأسلوب المرء وطريقته في الحياة"<sup>2</sup>، هذا وتعرف الأخلاق كذلك على أنها "هيئة راسخة في النفس، يصدر عنها العديد من الأفعال بشكل سهل وميسر، دون الحاجة للتروي أو التفكير، فمن الممكن أن يصدر عن هذه الهيئة أفعال مذمومة أو محمودة".<sup>3</sup>

من خلال تتبع التعريفات الثلاث يمكن الوقوف على التناغم و التوافق المشترك بينهم في الطرح لمفهوم الخلق فكل التعاريف أتفقوا على أنه حالة تصيب النفس البشرية تجعلها تصدر أفعال بلا روية و اختيار ولا فكرى ولا تروي ما يجعلها أفعالاً تلقائية تصدر ببسر وبساطة بدون الحاجة إلى تكليف في التفكير أو التركيز، فتكون هذه الأفعال الصادرة أفعال قبيحة أو حسنة.

كما عرف مفهوم الأخلاق في القاموس المحيط للفيروز أبادي بأنها " كل ما هو متعارف عليه على انه صحيح أو خاطئ وعلى أن هناك لكل فعل ردة فعل احدها صائب والأخر خاطئ ..... مجموعة من القوانين التي يجب السير عليها".<sup>4</sup> كما عرفها عبد الكريم زيدان بقوله " بأنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها، وميزاتها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح ومن ثم يقدم عليه أو يحجم عنه".<sup>5</sup>

كما تعبر الأخلاق على كل " المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد والجماعة ويرتبط موضوعها بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو صواب"<sup>6</sup>، كما يمكن النظر إليها كذلك على أنها " مجموعة القيم والمبادئ الأخلاقية التي يمتلكها كل فرد والتي تمثل الخصائص التي يتعين أن تتوفر في السلوك الأخلاقي لهم كالأمانة والأستقامة وحفظ الوعد والإخلاص والولاء.... وغير ذلك"<sup>7</sup>، أي أنها تعبر عن القيم أو المعايير التي يعتمد عليها الأفراد في المجتمع في التمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ فهي بذلك تمثل محور السلوك الأخلاقي.

<sup>1</sup> أبي عثمان عمرو بن بحر الجاحظ، **تهذيب الأخلاق**، دار الصحابة للنشر والتحقيق والتوزيع، طنطا - مصر، 1410هـ/1989م، ص 12.

<sup>2</sup> عزت السيد أحمد، **فلسفة الأخلاق عند الجاحظ**، منشورات إتحاد الكتاب العرب، دمشق - سوريا، 2005، ص 84.

<sup>3</sup> عبد السلام حمود غالب: [www.alukah.net](http://www.alukah.net): **الأخلاق أهميتها وفوائدها**، أطلع عليه بتاريخ 2019-9-22. على الساعة: 17h40

<sup>4</sup> مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي، المرجع السابق، ص 122.

<sup>5</sup> أنظر: المعتمد بالله هاني علي أبو الكاس، **أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة**، دراسة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص: القيادة والإدارة، جامعة الأقصى بغزة - فلسطين، 1436 هـ / 2015م، ص 18.

<sup>6</sup> امين السيد احمد لطفي، **معايير أخلاقيات المحاسبين المهنيين**، الدار الجامعية، الطبعة 1، القاهرة، 2008. ص 124.

<sup>7</sup> المرجع نفسه، ص 13.

وعلى العموم يمكننا القول: أن الخلق هو كلُّ سلوك بشري يمكن وصفه ونعته بأنه خير أو شر وهذا التعريف في اعتقادنا هو الأكثر جمعاً للصفات المشتركة والأساسية بين مختلف الاتجاهات التي وقفت على مفهوم الأخلاق، ومنه ومن خلال مختلف التعاريف يمكننا أن نحدد مفهوم عام للأخلاق بالقول بأنه في الواقع مفهوم قيمي متعدد الأبعاد إجتماعية كانت أو ذاتية يحتكم على مجموعة من المبادئ والقيم المكتسبة والراسخة في عمق النفس البشرية التي تصدر عن إختيار والتزام وعلى ضوءها يحكم الإنسان على سلوكه وتصرفاته ومواقفه وقراراته ضمن السلوكيات المقبولة أو المرفوضة، الحسنة أو القبيحة والتي تسهم في تكوين المجتمع وإستقراره والمحافظة عليه.

### ت- مفهوم علم الأخلاق:

أن نظرتنا للأشياء من حولنا تجعلنا نحكم على بعض الأعمال بأنها أعمال خير والأخرى بأنها أعمال شر وهذا الحكم متداول بين الناس على اختلاف وضعيتهم ومكانتهم الاجتماعية وكذا مدى علمهم وجهلهم، فالناس يعملون أعمالاً لغاية يطلبون تحقيقها ويختلفون في مناشدتها فبعضهم يطلب مالاً والأخر يطلب جاهاً والبعض الآخر يطلب علماً... وهكذا ، غير أن هذه الغايات ليست هي القصد في الطلب والغاية الأخيرة وإنما هي عمل نطلبه لأجل تحقيق سعادة أخيرة فهل للناس جميعاً غاية واحدة يطلبونها عن كل هذا يبحث علم الأخلاق فهو علم " يوضح معنى الخير والشر ويبين ما ينبغي أن تكون عليه معاملة الناس بعضهم بعضاً ويشرح الغاية التي ينبغي أن يقصدها الناس في أعمالهم وينير السبيل لعمل ما ينبغي".<sup>1</sup>

لذلك عندما نريد أن نعرف علم الأخلاق ونحدد مفهومه فإننا لا نقف متفرجين أزاء ما يحدث حولنا من أعمال، بل إننا نحاول أن نبحت ونرى ونفكر ونقيم فنحكم على الأعمال بأنها أعمال خير أو شر، نافعة أو ضارة، صالحة أو طالحة... الخ، وهذا ما يعني إننا نلمس المسألة الأخلاقية في كل جوانب حياتنا فهي جوهر الأعمال وحكم التفكير التي تعلمنا أن نختار لأنفسنا ما هو صائب وجميل.

من هنا نجد أن حياتنا حياة متشعبة يختلجها الكثير من المواقف والمشكلات والتحديات التي تحتاج منا إلى إبداء آراء ومواقف بئس لا يحتمل الأمر فيها التسويق خصوصاً المسائل الأخلاقية، بل لا بد من الجواب السريع والدقيق قبل فوات الأوان " وهذا الجواب يجب أن يكون قائماً على أساس مبدأ يرضاه المرء قاعدة لسلوكه ومعيار لحكمه وتقديره".<sup>2</sup> أي منطلق يحكم به كل تصرفاته وسلوكياته.

لذلك فإن علم الأخلاق هو علم الحكم والتقدير وهي من الأشياء والأمور التي نمارسها جميعاً في حياتنا اليومية، إذ إن كل إنسان يسعى في حياته لتحقيق أهدافه الخاصة به التي تختلف بالضرورة عن أهداف الآخرين، هذا الاختلاف نسوقه إلى حكم أفعالنا وممارساتنا والأساس المعين لحكمنا عليها بالخير أو بالشر، بمعنى آخر هل هناك مقياس نقيس به أحكامنا الخلقية وكيف ينبغي أن يشكل الإنسان حياته وكيف تكون تصرفاته إزاء إخوانه في المجتمع وما الهدف الذي يجب أن نخدمه أفعاله الخلقية وما هي الدوافع التي ينبغي أن تصدر عنها تصرفاته الخلقية.

<sup>1</sup> أحمد أمين، كتاب الأخلاق، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة - مصر، 2012، ص 09.

<sup>2</sup> محمد عبد الله دراز، دراسات إسلامية، دار القلم الكويت، 1980، ص 100.

على كل هذه التساؤلات وأمثالها يجب عليها علم الأخلاق، فهو "علم يوضح لنا الحياة الخلقية، ويساعدنا على معرفة الغاية الأخيرة للحياة ويبين لنا المقياس الأخلاقي الذي نختدي به في الحكم على الأعمال"<sup>1</sup>، ويعرفه ابن مسكوية بأنه: "اصول يعرفُ به حال النفس من حيث ماهيتها وطبيعتها وعلة وجودها وفائدتها"<sup>2</sup>، ويعرف علم الأخلاق كذلك بأنه " العلم الذي يبحث في الأحكام القيمية التي تنصب على الأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر أو من ناحية الحسن والقبح وهو أحد العلوم المعيارية"<sup>3</sup>، كما يعرف بأنه " علم يدرس ظاهرة السلوك الإنساني من حيث منابعه ودوافعه وغاياته ويحدد القيم والقواعد العملية التي يجب مراعاتها في السلوك أياً كان نوعه أو شكله، كما يدرس وسائل الإلتزام بالسلوك الخير ووسائل الأبتعاد عن السلوك الشرير" ويسمى كذلك " علم السلوك وهو من أقسام الحكمة العملية، ويسمى أيضاً بتهديب الأخلاق والحكمة الخلقية"<sup>4</sup>، بعبارة أخرى علم الأخلاق يفسر لنا معاني الخير والشر ويعطينا الصورة المثلى التي ينبغي أن يتبعها الناس في أعمالهم ومعاملاتهم للآخرين، وما ينبغي أن يقصده الناس في أعمالهم من سبل وغايات، وبأختصار علم الأخلاق على رأي أحمد أمين هو " علم ينير الطريق لما يجب أن يكون"<sup>5</sup>.

مما سبق يمكن القول أن علم الأخلاق هو أحد العلوم المعيارية\* تخضع للتقويم والحكم والقياس وهما وجهان متلازمان عملي يبحث في علم السلوك والأخلاق العملية، ونظري يبحث في حقيقة القيم الأخلاقية من حيث هي خيرها وشرها، نفعها وضرها، قبحها وحسنها.

وينقسم البحث في علم الأخلاق إلى مجالين مهمين ومتميزين مجال البحث في الأخلاق العملية ومجال البحث في الأخلاق النظرية وذلك على النحو التالي:<sup>6</sup>

❖ **علم الأخلاق النظري:** ويسمى فلسفة الأخلاق ويبحث في المبادئ الكلية التي تستنبط منها الواجبات الفرعية كالبحث عن حقيقة الخير المطلق وفكرة الفضيلة من حيث هي، وعن مصدر الإيجاب ومنبعه، وعن مقاصد العمل البعيدة وأهدافه العليا ونحو ذلك.

❖ **علم الأخلاق العملي:** ويبحث في كل أنواع الملكات الفاضلة التي ينبغي على الإنسان أن يتحلى بها ويمارسها في حياته العملية اليومية، فهو العمل الذي هو موضوع العلم العملي وذلك مثل الصدق والإخلاص والأمانة والوفاء والعفة والشجاعة والعدل والرحمة ونحو ذلك.

<sup>1</sup> رابو برت، **مبادئ الفلسفة**، ترجمة: أحمد أمين، مكتبة النهضة المصرية، 1965، ص 67.

<sup>2</sup> ابن مسكوية، المرجع السابق، ص 54.

<sup>3</sup> طه أحمد الزبيدي، **المسؤولية الأخلاقية في الإعلام الإسلامي- دراسة تأصيلية و تحليلية لأخلاقيات الإعلام في موثيق الشرف الإسلامية**، إصدارات البصيرة للبحوث والتطوير الإعلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان-الأردن، السنة 1434هـ - 2013م، ص 18.

<sup>4</sup> أنظر: - طه أحمد الزبيدي، المرجع أعلا، ص 19.

- جميل صليبا، المرجع السابق، ص 540.

\* **يقصد بالعلوم المعيارية:** العلوم التي تتجاوز دراستها وصف ما هو كائن إلى ما يجب أن يكون على وفق نموذج أو مقياس مادي كان أو معنوي.

<sup>5</sup> أحمد أمين، **الأخلاق**، بيروت، 1969، ص 02.

<sup>6</sup> أنظر: - أحمد أمين، المرجع نفسه، ص 03.

- خالد بن جمعة بن عثمان الخراز، **موسوعة الأخلاق**، مكتبة أهل الإثر للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الكويت، 1430هـ/ 2009م، ص 27.

وخلاصة القول أن موضوع علم الأخلاق هي كل الأعمال التي تصدر عن قصد وعمد وإختيار، يعلم صاحبها وقت عملها ماذا يعمل وماذا يريد، وتدخل في إطار الإرادة والشعور والإدراك، وأما ما يصدر لا عن إرادة وشعور، ولا يمكن تجنبه في حالة الإختيار، فليس من موضوع علم الأخلاق في شيء.

## 2- مفهوم أخلاقيات العمل:

يعد تحديد المفاهيم من الأساسيات الهامة لتوضيح المعنى في الدراسات السوسولوجية، ونظراً لتداخل المعاني والدلالات المفاهيمية لكثير من المصطلحات سنقف في هذا العنصر على مفهوم وتعريف أخلاقيات العمل وأهميتها وفوائدها في منظمات الأعمال.

### أ- تعريف أخلاقيات العمل والمفاهيم ذات الصلة:

#### ✓ تعريف أخلاقيات العمل:

تعتبر الأخلاقيات ميزة لصيقة بالإنسان داخل المجتمعات وهي نتاج تطور تاريخي طويل لذا فهي من الضروريات الحتمية لتكوين وقيام أي مجتمع وضمان إستمراره وإستقرار حياته الإجتماعية، وتمثل الأخلاقيات منطلقات التمييز بين الفضيلة والرذيلة وبين ما هو جيد وما هو سيء، لهذا فإن أخلاقيات المجتمع تمثل الاساس الأول والقوي لأخلاقيات العمل ليس فقط لأنها الخلفية المسبقة في تكوين الأفراد العاملون في المؤسسات، بل لأن المؤسسة لا تعمل في فراغ وإنما ضمن بيئة إجتماعية تقع ضمنها مؤسسة الأعمال تتأثر بقيمتها ومعاييرها وسلوكيات أفرادها ما يجعل حتمية اخذ المحيط الخارجي للمؤسسة ضمن قرارات الادارة وأنشطتها لضمان تعاون وتعاطف هذا الأخير مع المؤسسة والادارة.

وقد حاول المختصين والباحثين في هذا الشأن تقديم تعريفات ومدلولات تسهم في فهم أخلاقيات العمل لذلك وفق التعريف العام يمكن القول أن الأخلاق هي " مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ، وبالتالي فإن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تهيمن على السلوك الإداري".<sup>1</sup>

ويعرفها كذلك بلقيس بأنها " مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات المادية"، ويعرفها Boyer بأنها " مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب احترامها ويمكن وصفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> زروقي يحيى، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام - دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، تخصص: تسيير، جامعة أبي بكر بالقائد- تلمسان، 2016-2017، ص 26.

<sup>2</sup> المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس، المرجع السابق، ص 18.

وتعتبر الأخلاقيات بشكل عام تعبيراً عن مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ، وبالتالي فإن أخلاقيات العمل تقع ضمن هذا المعيار وتعبّر عن المبادئ و المعايير التي تهيمن على السلوك الإداري. لذلك فإن أخلاقيات العمل كما يراها J.M.Ivncevitich تتمثل "خطوط توجيهية للمديرين في صنع القرار وأن أهميتها تزداد بالتناسب مع نتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيراً في الآخرين كلما ازدادت أخلاقيات ذلك المدير"<sup>1</sup>، وهنا يوضح التعريف بأن أخلاقيات الاعمال مرتبطة بالدرجة الأولى بالقادة والمدراء و المسؤولين فهم مصدر إلهام العاملين في مؤسسات الأعمال لمختلف القيم والمعايير والاخلاقيات النبيلة التي يمكن أن يتحلون بها وهذا من خلال الممارسات والسلوكيات المعبرة من خلاهم إتجاه العمل و العاملين.

كما تستخدم الاخلاقيات في العمل للدلالة على " المبادئ والمعايير المعبرة أساساً عن سلوك الأفراد ضمن مهنة معينة متعهدين بالالتزام بها"<sup>2</sup>، بمعنى أن أخلاقيات العمل تحدد ما يجب أن يفعل من السلوكيات الصادرة عن الأفراد تجاه جهة تنظيمية معينة. كما تمثل كذلك " المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة والمعايير التي تعتمد عليها الوزارة في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً"<sup>3</sup>، أي أنها مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وأدائه وتوصف بالسلوك الحسن أو السلوك القبيح.

في الأخير نلاحظ من خلال كل هذه التعريفات التي وردت حول أخلاقيات العمل إنها تتشابه في مضامينها وأن اختلفت في ألفاظها وكلها تدور حول أن الأخلاقيات هي تعبر عن مجموعة القواعد والأنظمة والقوانين والمدونات التي تفرضها أنظمة المؤسسة وثقافتها والتي يجب على أفراد المؤسسة كلهم احترامها والعمل بها حيث تتجلى هذه الأخلاقيات في تصرفات وسلوكيات كل الأفراد العاملين سواء أتجاه العاملين سواء داخل المؤسسة أو خارجها، ما يغير من نظرة المجتمع الخارجية أتجاه المؤسسة ويشعر العاملين بالرضا في العمل.

(بتصرف). J. Ludwig, Tongway, K. Hodgkinson, D. Freudenberger, function and management, Australia, 1996, p 203. <sup>1</sup>

<sup>2</sup> لعربي أحمد، دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 172.

<sup>3</sup> سالم السالم، أخلاقيات العمل – برنامج تدريبي معطر <https://www.moid.gov.ae/FreeCourses/workmoral.pdf>، أطلع عليه يوم 2020/4/3 الساعة 14h15.

✓ المفاهيم ذات الصلة بأخلاقيات العمل:

اللغة العربية واسعة المعاني والدلالات والمصطلح فيها يحوز على العديد من المرادفات والمفاهيم المرتبطة به، لذلك نجد لمصطلح لأخلاقيات العمل مفاهيم عدة ذات صلة نحدد منها على وجه التحديد لا الحصر ما يلي:

1- **أخلاقيات المهنة:** إستعملت كلمة المهنة في الاستخدام العام للتعبير عن الأعمال التي تتطلب معرفة متخصصة ومهارة مكتسبة والتي يزداد أصحابها خبرة في ميدان العمل بعد الحصول على تدريب كافية، لذلك فالمهنة تعني " الأعمال التي يقوم أصحابها بخدمات تتصل بإنتاج السلع وتوزيعها".<sup>1</sup> يراها بشير معمره كذلك بأنها " عبارة عن مجموعة أفراد مدربين تدريباً عالياً وذو كفاءة متخصصة وملتزمة تسعى إلى خدمة المجتمع"<sup>2</sup>، لذلك فأخلاقيات المهنة هي أحد المصطلحات المرادفة لأخلاقيات العمل غير أنها تختلف عنها في الدلالات والمفهوم من حيث المقصود فيعرفها بدوي أحمد زكي بأنها " المبادئ والمعايير المعبرة أساساً عن سلوك أفراد مهنة معينة متعهدين بالالتزام بأنها"<sup>3</sup> أما أحمد العايد وآخرون فيرون بأنها " كل ما يتعلق بالعمل من مبادئ ومثل خلقية عليها".<sup>4</sup>

من خلال التعريفان يمكننا القول أن أخلاقيات العمل تتلخص في مجموعة من المبادئ والمعايير يتم الاتفاق عليها والتعهد بالالتزام بها من طرف أفراد وجماعة المؤسسة، كما أن أخلاقيات العمل لا تعبر عن قواعد المهنة فقط بل تشمل على السلوكيات والممارسات والعلاقات القائمة في منظمات الأعمال بين المسؤولين والعاملين.

في الأخير يمكن القول أن المهنة هي كل عمل أو نشاط منتج يقوم به الفرد في الحياة قصد الحصول على مقابل مادي يهدف لخدمة الفرد والمجتمع شريطة أن يؤمن لصاحبه مصدر للثروة والكسب الشرعي والقانوني. و الفرق بينها وبين أخلاقيات العمل هو أن أخلاقيات المهنة تعبر عن المهن المتخصصة مثل الطب و المحاسبة و القضاء وغيرها من المهن التي الضرر فيها لا يعود على الفرد فحسب بل على أفراد عدة، بينما أخلاقيات العمل تعنى بالعمل العادي في أي مؤسسة والخلل وتدعيات التأثير به أقل من العمل التخصصي.

<sup>1</sup> محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية - مصر، 1989، ص 578.

<sup>2</sup> بشير معمره، بحوث ودراسات متخصصة في علم الاجتماع، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة باتنة 1، الحاج لخضر، ج 2، 2007، ص 138.

<sup>3</sup> أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، الطبعة 1، بيروت- لبنان، 1978. ص 439.

<sup>4</sup> أحمد العايد وآخرون، المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والإعلام، القاهرة- مصر، 1989، ص 4.

2- **الوظيفة العامة:** إن تعبير الوظيفة العامة من المصطلحات الحديثة الاستعمال، إلا انه يمكن القول أن الوظيفة العامة "هي كيان قانوني قائم في إدارة الدولة وتتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة، توجب على القائم بها إلتزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محددة"<sup>1</sup>، والعمل كلمة تطلق على نشاط الشخص في السعي لتحقيق مقصداً ما.

من هنا يمكن القول بأن الوظيفة العامة هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتم صياغتها في إطار القوانين والمبادئ وتهدف إلى خدمة المصلحة العامة مقابل تمتع شاغلها بحقوق وامتيازات الوظيفة التي يشغلها وما تنص عليه القوانين والأنظمة المعمول بها.

3- **أخلاقيات الإدارة:** يعرف ريو بيارز أخلاقيات الإدارة بأنها "مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ" أو هي كما يراها بيتر دروكر بأنها "العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف"<sup>2</sup>، كما يرى آخرين أن أخلاقيات الإدارة تمثل خطوطاً توجيهية للمسؤولين في صنع القرارات.

من هنا يمكننا القول بأن المعايير والمبادئ هي جوهر الأخلاقيات بصفة عامة وأن الخطأ والصواب هي معايير تقديرية نسبية تختلف حسب سلوكيات الأشخاص ومرجعية المجتمعات التي ينتمي إليها هؤلاء الأشخاص، لذلك فأخلاقيات الإدارة تقف على البعد الموضوعي للأخلاقيات لا على البعد القيمي والسلوكي.

وعليه يمكن مما تقدم التمييز بين أخلاقيات العمل والتي تتمثل في مجموعها كل السلوكيات الحسنة المتفق عليها في القيام بالعمل وأدائه، وبين أخلاقيات الإدارة التي تعد البناء الذي يحتوي مجموعة القيم والمبادئ والمعايير التي تحكم السلوك الإداري لتحقيق أعلى كفاءة للمنظمة ورضا لأصحاب العمل.

<sup>1</sup> لعريبي أحمد، دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الإلتزام بأخلاقيات العمل - دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار، مذكرة ماجستير - غير منشورة، تخصص: تنمية الموارد البشرية، جامعة سعد دحلب بالبلدية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، البلدية - الجزائر، 2012/2011، ص 109.

<sup>2</sup> لعريبي أحمد، دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 172.

ب- أهمية أخلاقيات العمل:

لأخلاقيات العمل أهمية كبيرة ومميزة في مؤسسات الأعمال خاصة المؤسسات المعاصرة منها إذ يعتبر وجود إطار محدد ومتكامل لأخلاقيات وقيم العمل ضمان لتحقيق التوافق بين المؤسسة وكافة الأطراف ذوي العلاقة بها ويوفر عديد المزايا و المكاسب والمنافع، وأن غياب هذه الأخلاقيات يكلف المؤسسات ثمناً باهضاً سواء على مستوى التسيير أو المعاملات لذلك فإن لأخلاقيات العمل أهمية بالغة على مستوى المؤسسة ذاتها من جهة وعلى مستوى بيئة المؤسسة الخارجية من جهة أخرى ونوجزها في الأتي:<sup>1</sup>

- 1- تصحيح المفهوم التقليدي الخاطئ بشأن تعارض المصالح الخاصة مع مصلحة المؤسسة ليحل محلها التوافق و الترابط و التجانس بين أعضاء الافراد العاملين و المؤسسة محل العمل.
- 2- بناء وتنمية الصورة الذهنية الإيجابية عن المؤسسة لدى الأطراف ذوي العلاقة مع المؤسسة مما يدعم مركزها الاجتماعي و التنافسي و ينمي أبنحاه الثقة والقبول بين كل المتعاملين مع المؤسسة.
- 3- تكوين إطار من الحماية للمؤسسة تجاه منافسيها لتقليل الفرص أمام المنافسين لإستثمار الثغرات والتجاوزات التي يمكن أن تقع فيها المؤسسة أو أفرادها.
- 4- التوافق بين أهداف ومصالح الأطراف الخارجية من عملاء وموردين ومتعاملين وجماعات الضغط والجماعات المرجعية والمؤسسات الحكومية والخاصة لتجنب أسباب النزاع والصدام و المناوشات التي قد تصل إلى المواجهات القانونية و التي تكلف المؤسسة خسائر مادية ومهنية تضر بمقومات إستقرارها وبقائها.
- 5- الأستجابة لثقافة المجتمع وتدعيم السلوكيات والأخلاقيات المجتمعية الفردية والجماعية كبديل للنظرة الضيقة التي تفصل المؤسسة عن بيئتها الخارجية وبناء ثقافة مشتركة بينهما لضمان استمرارية المؤسسة وأستقرارها ونموها.
- 6- تحقيق سياسة الجدارة والجودة في مجال الانشطة والأعمال للمؤسسة سواء على المستوى المحلي أو الأقليمي أو حتى العالمي وهذا من خلال تطبيق وتفعيل نظام أخلاقي تعاملي مع كافة الأطراف التي لها علاقة بالمؤسسة.

<sup>1</sup> أنظر:- مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في الجهاز الحكومي والمنظمات العامة، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2011، ص 93-96. (بتصرف)  
- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح ميدي محسن العامري. المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 1 عمان، الأردن، 2005، ص 137. (بتصرف)

- 7- يعد تفعيل الإطار الأخلاقي في المؤسسة أحد أهم المقومات الأساسية التي تعزز وتحقق كفاءة وفعالية في استخدام الإمكانيات والموارد البشرية والمالية لضمان تجنب مسببات الخلل والفسد مما يكسب المؤسسة إمكانيات كبيرة تضع المؤسسات في صفوف المؤسسات الكبيرة وتحقيق مكانة إجتماعية وإقتصادية بين المؤسسات.
- 8- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والأقليمية والدولية وهذا أيضاً له مردود إيجابي على المؤسسة.

كما تشكل الأخلاق بصفة عامة أهمية كبيرة في الحياة الإجتماعية العامة سواء كان ذلك بالنسبة للأفراد أو المجتمع إذ أنها تساعد في بناء حياة الأفراد وتشكيل شخصيتهم وتعتبر المعيار الذي يحكم تصرفاتهم في الحياة العامة كما تضبط سلوكهم وتوجههم للأبتعاد عن كل طرق الانحرافات كما تلعب دوراً أساسياً في حل خلافاتهم واتخاذهم للقرارات الصحيحة والإيجابية في حياتهم، أما بالنسبة للمجتمع فإنها تعمل على تماسكه وتضامنه وتحديد أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة كما تعمل على تقارب سلوكيات أفرادهم وإنضباطهم وحمائيتهم من الانحرافات الاجتماعية لتحقيق التنمية المجتمعية.

### ت- فوائد أخلاقيات العمل:

تظهر فوائد أخلاقيات العمل في تفعيل الأخلاق العامة في حد ذاتها سواء تعلق الأمر بالعامل أو بصاحب العمل في مجال العمل لأنها تعد الوعاء الذي تجسد فيه كل أنواع السلوكيات والتصرفات المعبرة عن قبح الأعمال وحسنها، وتظهر من خلالها توجه العامل داخل المؤسسة وثقافته الأخلاقية الأصيلة النابعة من ثقافة المجتمع، لأن الأصل في الإنسان العامل أن يتمسك بالقيم العقائدية والأجتماعية التي تصب في قالب إلى مكارم الأخلاق، وبالتالي يحتم على الإنسان التعرف إلى الأخلاق بحسنها وقبيحها حتى يميز بينهما فيسلك بذلك السلوك الأخلاقي في حياته كلها.

أن الأخلاق الكريمة تدعو إليها الفطرة السليمة للإنسانية " فالبشر كانوا ولا يزالون يعدّون الصدق والوفاء بالعهد والجود والشجاعة والصبر أخلاقاً أصيلة يستحق صاحبها الثناء والتكريم ولا يزالون يعدّون الكذب والغدر والجبن أخلاقاً سيئة ترفضها العقول السليمة وتذم صاحبها"<sup>1</sup>، فالشريعة جاءت داعية وناهية من هذا المنطلق الأخلاقي ونظراً إلى التقدم الهائل والسريع الذي حدث ويحدث في مختلف العلوم والتطور التقني المتعظم الذي أنست به المؤسسات في السنين الأخيرة، والإمكانيات المالية الضخمة التي تخصص وتستثمر في مختلف المجالات الحياتية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية، فقد أصبح لزاماً أن يكون هناك منظور أخلاقي ينظم ويحكم مثل هذا التوجه والذي يهدف أساساً:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أحمد الشرباجي، موسوعة أخلاق القرآن، دار الرائد العربي، الطبعة 2، بيروت - لبنان، 1987، ص 158.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 160.

- 1- المحافظة على نزاهة المؤسسة وموظفيها أثناء عمليتي التغيير والإصلاح.
  - 2- تعزيز روح الفريق والعمل الجماعي والإنتاجية من خلال بناء قنوات حوار مفتوحة والتعامل بين الأفراد.
  - 3- دعم النمو الوظيفي.
  - 4- تعزيز صورة المؤسسة في المجتمع.
  - 5- الانسجام بين السلوك الفردي وقيم المؤسسة مثل الجودة وخدمة الزبائن.
- ### 3- تطور أخلاقيات العمل والحاجة إليها:

أن تطور مؤسسات العمل وتقدمها في مختلف المجالات البشرية منها والتقنية جعل عدة مفاهيم تتغير وتتطور حسب الحاجة لذلك، لذا يعد تطور مفهوم أخلاقيات العمل من الضرورة الملحة للوقوف على كل الأبعاد التي يرمي إليها هذا المفهوم، ولأن تداخل المفاهيم وتحديد المصطلحات هو خاصية متميزة في اللغة العربية إذ أنه كلما تجد مصطلح إلا وله مفاهيم مشابهة له في المعنى والدلالة، ومن هنا سنحاول إلقاء الضوء على بعض المفاهيم القريبة من حيث الاستعمال لمفهوم الأخلاقيات وأخلاقيات العمل.

#### أ- تطور أخلاقيات العمل:

تمثل الأخلاق مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع، وهي في حقيقة الأمر يمكن أن تمثل لدى البعض منطلقات في التمييز بين ما هو جيد (الفضيلة) وما هو سيئ (الرديلة)، وقد حاول العديد من المتخصصين والدارسين لهذا الموضوع تقديم التعريفات التي تساعد على فهم هذا المصطلح ومدلوله الأساسي، فقد عرفها **ريوويايرز (rue and byaras)** بأنها "المعايير والمبادئ التي تهيمن على سلوك الفرد أو مجموعة من الأفراد وبالتالي فإن أخلاقيات العمل هي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ"<sup>1</sup>، أي أن أخلاقيات العمل تمثل خطوطاً توجيهية للأدارة متأصلة في سلوكيات أفرادها، وإن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار التي تتخذها، فكلما كان المشرف أو المسئول أكبر تأثيراً في الآخرين ازدادت أهمية أخلاقيات العمل في المؤسسة.

في هذا الاتجاه نجد أن **بيتر داکر (p.f.dracker)** يرى إن الأخلاق في المؤسسة هي " العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف"<sup>2</sup>. ليضيف إلى أخلاقيات العمل بعداً موضوعياً، ويرغم أهمية هذا البعد الموضوعي لإضفاء الطابع المنهجي العلمي على الأخلاقيات التي هي في أشد الحاجة إليه للحد من نوعين من الاعتراضات: الأول يتمثل في اعتراضات مسيري المؤسسات على كونها تحد من مسئوليتهم في

<sup>1</sup> بيتر داکر، التكنولوجيا والإدارة والمجتمع، ترجمة: صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة - مصر، 1976، ص 93.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 94.

مراعاة الاعتبارات المادية، والثاني: يتمثل في اعتراض الكثير من الباحثين في كون الأخلاقيات لا تدخل ضمن مجال العلم لأنها غير محددة.<sup>1</sup>

لذلك أصبحت أخلاقيات العمل على صعيد المفاهيم العلمية والممارسة العملية مجالاً مهماً من مجالات المعرفة التي تستلزم قدرًا من الدراسة المنهجية والخبرة المنظمة، لتوفير الأسس السليمة للتعامل مع المشكلات والحالات المختلفة التي تواجه المنظمات والتي قد تتسم بتعارض المصالح، ومن الواضح أن تزايد الآثار السلبية الناجمة عن الفضائح الأخلاقية من جهة، والآثار الإيجابية الناجمة عن السمعة الأخلاقية في إيجاد العميل ذي الولاء من جهة أخرى، جعل المؤسسات أكثر اهتماماً بأخلاقيات العمل والاستعداد لتحمل نفقات تزويد مسؤوليها بالمعرفة المنهجية والخبرة المنظمة في هذا المجال، والأكثر من ذلك أن بعض المؤسسات أخذت تقيم أفرادها وفق معايير أخلاقيات العمل إلى جانباً إلى جنب مع المعايير الأخرى.

وإزاء هذه التوجهات في المؤسسات الحديثة وغيرها نتج عنه تطور كبير على صعيد المفاهيم والممارسات العملية، فعلى صعيد المفاهيم والممارسات يمكن أن نميز بين نوعين من الأخلاقيات هما:<sup>2</sup>

**النوع الأول: أخلاقيات المبدأ:** وهي تقوم على القيم المطلقة والنهائية التي لا توسط فيها ولا مساومة ولا مبادلة سواء بين الصواب والخطأ، أو بين صواب أفضل من صواب أو بين خطأ أهون من خطأ، وهذا النوع من الأخلاقيات ينشد الوصول إلى أقصى درجات الكمال في القيم فالصدق مطلوب سواء أكان ذلك على حساب الذات أو على حساب المؤسسة أو المجتمع.

**النوع الثاني: أخلاقيات الواجب:** وهي تقوم على القيم النسبية فالوسيلة والأساس فيها ما هو محدد في بيئتها المحدودة فهي مفهوم قانوني تنظيمي بالنسبة للعاملين، ويتعلق بما تحدده لوائح أنظمة المنظمة من الواجبات والمسئولية ومبادلة التكلفة والعائد \_ على مستوى الفرد مقابل المنظمة أو المنظمة مقابل المنظمات الأخرى أو المجتمع \_ والواقع أن أخلاقيات الواجب هي التي تغلب على قطاع الأعمال ومنظّماته فعندما يراد الحديث عن الولاء مثلاً فإن أخلاقيات الواجب ترجع هذا الولاء ليس إلى سمعة أو مبدأ في المؤسسة وإنما إلى الموازنة الدقيقة ما بين ما يخسره الفرد عند ترك المنظمة وما يربحه عند البقاء فيها.

<sup>1</sup> توفلر الفيّن، تحول السلطة: ترجمة: شتوان فتحي وعثمان نبيل، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، 1992، ص 207.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 208-209.

ب- الحاجة لأخلاقيات العمل:

يعد المجتمع بمشكلاته الاجتماعية نتاج للكثير من الأزمات الإنسانية غير أن أزمة الأخلاقيات أكثر الأزمات التي تشكل هاته المشكلات خاصة في مجتمعاتنا المعاصرة اليوم، وهذا لسيطرة الأنانية وحب الذات والجري وراء المادة والمكاسب سواء بطريقة مشروعة أو غير مشروعة ما جعل الكثير من القيم الأخلاقية مثل الجشع والطمع تطغى على سلوكتنا وتصرفاتنا حتى كادت تصبح السیما الراسحة في طباعنا ولا سبيل لعلاجها والقضاء عليها إلا بالرجوع للقيم الاخلاقية المجتمعية التي تحدد لنا سلم ومعیار الصواب والخطأ.

لذلك فمجتمعاتنا اليوم بحاجة أكثر من ذي قبل للتمسك بالقيم الأخلاقية خاصة في ظل هيمنة الثقافة الغربية والأنسلاخ الثقافي ما يحتم ضرورة إخضاع هاته الثقافة للمعیار السلوكي الأخلاقي العربي ما يتماشى مع القيم والمعتقدات الدينية والمجتمعية، لذا يجب " على المجتمعات العربية إزالة الحواجز وتقبل الاختلافات والاستعداد للتعامل مع الوضع الجديد بشرط المحافظة على ثوبتنا الأخلاقية والثقافية والمجتمعية القابل للتعامل تحت كافة التطورات وكل الظروف"<sup>1</sup>، وهو ما يستدعي منا إخضاع ما ينم على الثقافات الغربية للتمحيص والتوافق والتلائم وفق ديننا ومبادئنا وقيمنا وعاداتنا وتقاليدنا المجتمعية حتى يكون قبولها مقبولاً إجتماعياً وثقافياً، بالإضافة إلى السعي لدراسة موضوع الأخلاقيات دراسة علمية ميدانية توضح أبعاد الآداب والسلوك العام لخلق سلم أخلاقي معياري تقاس به الأعمال والممارسات المجتمعية لتبيان ما هو مقبول أخلاقياً وما هو مرفوض.

لذلك يعد وجود الإطار الأخلاقي لمحددات الصواب والخطأ أمراً ضرورياً لتنظيم المجتمعات اليوم وجعلها متماسكة بعضها ببعض، لأن هناك العديد من السلوكيات الفردية والمجتمعية التي لا يمكن إدراجها ضمن الأطر القانونية بسبب طبيعة هذه القيم التي تتعلق بالشخصية الفردية لأنه " من السهل سن قوانين تمنع الغش والسرقة والحيانة، إلا أنه من الصعب وضع قوانين تتعلق بالولاء والأستقامة"<sup>2</sup>، لهذا كانت الضرورة لدراسة الأخلاقيات دراسة بحثية تقف على أسباب المشكل وتشخص الحالة وإقترح الحلول الممكنة خاصة في المجتمعات العربية التي تعد الأخلاقيات ذات التأثير المباشر على كثير من الأمور الحياتية فيها فهي " تعظم عملية التنمية الاقتصادية وإستمرارها من خلال التوجيه الصحيح للموارد المالية وحسن إدارتها من غير فاقد أو تسرب، وكذا محاولة الرفع من ثقة المواطنين في الموظفين وذلك لأن تفشي العديد من الظواهر السيئة وأخلاق العمل السلبية قد زعزعت ثقة المواطنين في فاعلية قطاعات العمل، ما يحتم تناول هذه الأخلاقيات السلبية في العمل بالدراسة والتحليل لتتم معالجة كل الظواهر السلبية في العمل والسعي للرفع من أداء العاملين وضمن فاعليتهم في عملية التنمية الشاملة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> علاء الدين محمد عفيفي، أخلاقيات الإعلام والإعلان، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر- مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية- مصر، 2014، ص 207-210. (بتصرف)

<sup>2</sup> أمين السيد أحمد لطفي، المرجع السابق، ص 15. (بتصرف)

<sup>3</sup> فؤاد عبد الله العمر، أخلاقيات العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليا من منظور إسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب- البنك الإسلامي للتنمية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، بحث رقم 52، الطبعة 1، جدة- السعودية، 1919هـ/ 1999م، ص 63.

من هنا نجد أن تأثير الأخلاقيات يتعدى الجانب الاجتماعي للأفراد ليمس سبل العلاقات اليومية مع الناس من تعاون وتطوع ومساعدة ونحو ذلك من المعاملات التي تظهر فيها الجوانب الأخلاقية للأفراد والمجتمعات والتي تجعل من سلوكنا سلوك مقبول بين الناس، وهو ما ينعكس على الجانب المهني والعملي في مؤسسة العمل على إعتبار أن المجتمع هو البيئة المفتوحة للمؤسسة فتأثيرها أكيد لا محالة، وكذلك لإعتبار أن الأخلاقيات الشخصية للعامل في المؤسسة ماهي إلا نتاج للبيئة الاجتماعية والثقافية لذلك فالحاجة لأخلاقيات العمل في مؤسسة الأعمال لا تبعد كثيراً عن الحاجة للأخلاقيات في الحياة العامة لأن العمل الذي لا تسوده الأخلاق هو عمل محكوم عليه بالفشل والخسران، لهذا فإننا نلخص الحاجة لأخلاقيات العمل في مؤسسات العمل في النقاط التالية:<sup>1</sup>

1- لتحديد وصياغة أهداف المؤسسة ورسالتها وغايتها لا بد من وجود إطار أخلاقي قيمي يحقق التوازن لهذه

الأهداف والغايات وبين الأطراف ذات العلاقة في بيئة ومجتمع المؤسسة من موردين ومتعاملين وزبائن وغيرهم.

2- ضرورة إدراك مؤسسة العمل وأعضاؤها أن التعامل والتنسيق مع بيئة ومجتمع المؤسسة لا بد وأن يتم وفق أطر

أخلاقية قيمة تتسق وتتفق والبناء الثقافي لبيئة ومجتمع المؤسسة.

3- ضرورة تحلي وإلتزام المؤسسات الحديثة بمعايير وأسس أخلاقية وقيمة في علاقاتها وإلتزاماتها وتعاملاتها مع

عملائها في البيئة الخارجية للمؤسسة في إطار البيع والشراء والتسويق والعلاقات العامة وخدمة العملاء.

4- أن التعامل والأحتكاك اليوم لمؤسسات العمل مع البيئة الخارجية يتطلب إطار أخلاقي قيمي يقلل من فرص

القيود والتهديدات التي يفرضها المجتمع ويخلق وجهات تقارب تسهم في تنمية موارد المجتمع ومعالجة مشكلاته.

5- رغم ما يمتلكه المدراء والفنيين والمهرة من قدرات إدارية وقيادية وتقنية تسهم في تطوير مؤسسات الأعمال إلا

أن هذا لا يسهم في ديمومة نجاحها وإستمرارها ما لم يكن لديهم أسس ومعايير أخلاقية قيمة ذاتية يعملون

على تجسيدها وتفعيلها في سلوكيات وتصرفات تعكس الوجه الإيجابي للمؤسسة داخلياً وخارجياً.

6- أن تعامل المؤسسة مع أطراف متعددة يحتم وقوع بعض التعارض في المصالح ووجهات النظر ما يجعل الأحتكام

لقواعد الألتزامات الأخلاقية والأتفاقات المبرمة هي السبيل للخروج من هاته المشاكل والحفاظة على ثقة

المتعاملين والبيئة الخارجية للمؤسسة.

7- ليس من المقبول من الناحية القيمة والأخلاقية أن تكون المؤسسة هي الطرف المستفيد والمستهلك لإمكانيات

وقدرات المجتمع دون أن تسهم في المقابل في تنمية وترقية هذا المجتمع وإمكانياته من خلال تدعيم مراكز

البحث والدراسات وإقامة ملتقيات وتبنى إبداعات الشباب وإبتكاراتهم في مختلف المجالات.

<sup>1</sup> مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية الأسكندرية، الطبعة الأولى، الأسكندرية - مصر، 2010، ص 37-39. (بتصرف)

8- شيوع بعض الأعمال المضادة أو غير المرغوب فيها، مما ولد الإحساس المتزايد بأن المؤسسات أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق، مما يكشف عن الحاجة إلى الأخلاقيات سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي.

9- تعقد وتداخل المصالح في المؤسسات الحديثة جعلها أمام حالات معقدة من الصعب جدا الحكم فيها على ما هو صواب أو ما هو خاطئ من الناحية الأخلاقية، وهذا ما أدى إلى أن تصبح المشكلات الأخلاقية في غاية التعقيد في نطاق واسع من القضايا والمواقف والحالات، لهذا أصبحت أكثر إثارة للاهتمام والجدل في الوقت الحاضر.

10- ثمة مراجعة جدية للمفاهيم السائدة التي ترى أن مؤسسات الأعمال تهدف من أجل بقائها واستمرارها إلى تعظيم الربح مما أدى إلى إضافة قدسية واضحة على الربح والربحية في هذه المؤسسات دون أن يرافق ذلك اهتمام واضح بالاعتبارات الأخلاقية والمعنوية.

11- وجود وقوة الأسباب المؤدية إلى العضلات فالأفراد سواء في الإدارة أو في الوظائف الأخرى التابعة لها نجد أن لهم أسباب عديدة تدفعهم إلى الانتهاكات الأخلاقية ما يستدعي الحاجة الدائمة لسلم القيم والأخلاقيات التي تفرض عليهم الألتزام والتقيد بها.

## ثانياً: نشأة وتطور علم الأخلاق ونظرياته

يعد التاريخ إحدى العلوم التي تزودنا باستمرار بالقدر الكافي من المعرفة والمعلومات في كل مرة جديدة نعود فيها إليه، وأن بطون التاريخ خلافاً لمناجم الفحم والحديد التي إندثرت بعد نضوبها لا تنضب ولا تشح أبداً، إن نظرة إلى المستقبل في موضوع مثل الأخلاقيات لا تساويها في الأهمية في أكثر الأحيان إلا نظرة إلى الماضي، وإن أية نظرة إلى المستقبل بدون مراجعة للماضي سوف يكون محكوماً عليها بهذا القدر أو ذاك أن تعيد هذا الماضي بكل خطايه وأخطائه.

ومن خلال تتبعنا لمراحل التاريخ تبين لنا إن علم الأخلاق علم قديم وواسع، مر بمراحل عدة في نشأته وتطوره حتى وصل إلى علم الأخلاق في صورته الحديثة، بدأ بالأخلاق في العصر اليوناني مروراً بالأخلاق في العصور الوسطى وإنهاء بالأخلاق في العصر الحديث والراهن، وهو ما سنقف عليه من خلال تتبعنا لهذه المراحل.

### 1- علم الأخلاق النشأة والتطور

#### أ- الأخلاق عند اليونان

دامت الفترة اليونانية من سنة 500 ق.م إلى 500م، ولا شك أن الحديث عن هذه الفترة تقودنا حتماً للحديث عن مدينة الدولة\* وهي " مجموعة المدن الأغرريقية التي كان يحكمها حكام طغاة أستبدوا في حكمهم غير أبهين بالعرف الاجتماعي ولا بالشعور الديني مرتكزين في سلطتهم إلى قوة سافرة و عنف مبالغ فيه"<sup>1</sup>، ما ولد ردة فعل معاكسة من طرف المحكومين في محاولة منهم لتغيير الوضع الراهن ومحاولة البحث عن رفاهية العيش وضمنان أدنى الحقوق.

هذا ما جعل الطبقة الأستقرابية بإعتبارها أول من لامست قهر وقوة الحكومات الطاغية تتظافرون مع عامة الشعب في سبيل القضاء على تلك الحكومات الظالمة والمستبدة، وفعلاً بدأ حكم الطغاة في الزوال في الكثير من دول المدينة الأغرريقية، حيث أصبح الجو مهياً لظهور الديمقراطية فتنفس الناس الصعداء وأصبح الجميع ينعمون بنعمة الحرية. غير أنه سرعان ما ظهر الشقاق والنزاع بين أتجاه الديمقراطيين والعناصر والمجموعات الأوليجاركية\* متمثلاً في محاولة سيطرة هذه الأخيرة والأستئثار بالسلطة وتحقيق أهدافها المعروفة التي تبغي مزيداً من الشراء على

\* **الدولة المدنية:** هي مجموعة من دول المدينة الإغرريقية وعددها غير محدود تعد بالمئات من بينها مدينة أثينا ومدينة أسبرطة كل دولة لديها حاكم خاص بها تركز السلطة في يده كفرد يحكمها بمنطلق القوة والسيطرة والبطش وعدم العبا بالأعراف الاجتماعية والإنسانية من يخالفه في النظرة أو الرأي يقابله بعنف بالغ وقوة قاهرة ماجعل الناس يعيشون في خوف ورعب وعدم أطمئنان. (أنظر:

وليام ليلي، مقدمة في علم الأخلاق، ص 33)  
<sup>1</sup> وليام ليلي، **مقدمة في علم الأخلاق**، ترجمة وتقديم وتعليق: علي عبد المعطي محمد، منشأة المعارف جلال حزري وشركاه، الإسكندرية.

مصر، 2000، ص 42.

\* **الأوليجاركية:** أو كما تسمى حكم الأقلية وهي شكل من أشكال الحكومه في النظام الأوليجاركي، وهي تركز السلطة في إيد مجموعة صغيره من الناس تكون قادرة على فرض سيطرتها ولديها القدرة على الحكم.

حساب الآخرين، ولكن حينما بدأت الحرب الفارسية وجد الجميع أنفسهم أمام قوة كبيرة فكان لزاماً عليهم ترك خلافاتهم جانباً والتفرغ للخطر الخارجي، إلا أنه وبمجرد زوال هذا الخطر بدأ صراع جديد بين الاتجاه الديمقراطي والاتجاه الأرستقراطي، وفي وسط هذا الصراع ظهرت الفلسفات السياسية لدى اليونان (فلسفة سقراط وفلسفة أفلاطون وفلسفة أرسطو).<sup>1</sup>

وهنا بدأت خلفية الحياة الأخلاقية تسود الدولة الأغريقية ودار الحوار السوفسطائي السقراطي وظهرت أخلاق أفلاطون المثالية وأتبعها أرسطو بأخلاق واقعية تقوم على أساس نظريته القائلة بأن الفضيلة وسط بين زديلتين، هذا وظهر في نفس الفترة مذهب اللذة عند الأبيقوريين والنظرية الرواقية في طلب السعادة وشعارها "رباطة الجأش والتحكم في الإنفعالات والهدوء الناجم عن قهر الرغبات والأهواء والميول الذاتية وضبط الأنفعالات والأبتعاد عن الخوف من أي مصدر والمساواة والأخوة بين أفراد الإنسانية في كل مكان"<sup>2</sup>

كل هذا كان له تأثير واضح وجلي على الفكر الأخلاقي و السياسي في الدولة الإغريقية ففي المجال الأخلاقي سادت أفكار التسامح والأخوة والتضامن والمساواة بين أفراد المجتمع والشعب الواحد وتحقيق العدالة وحب الإنسانية جمعاء، أما في المجال السياسي ظهرت فكرة العالمية لا فكرة دولة المدنية وهي فكرة قامت على أساس أفكار المساواة والحرية ونبد الظلم وتحقيق الرفاهية والأخاء... وغير ذلك من الأمور الإيجابية الأخرى. من هنا سنحاول أن نلقي الضوء على أهم فترة من الفترات التي مرت بالأخلاق الأغريقية وأهم الفلاسفة الذين مثلوها والتي عرفت من خلالها أزهار المذاهب الأخلاقية وتطورها وهي كالتالي:

#### ❖ فترة سقراط:

أن الحديث والتمعن في أفكار سقراط نجده أنه " أعلى من شأن الروح وأرسى دعائم الفضيلة ووقف بكل حزم ضد أوجه الفساد السوفسطائي"<sup>3</sup>، فقد فهم الحكمة على أنها كمال العلم لكمال العمل لذلك حاول ألا يجعل الجدل عنده غاية في ذاته بقدر ما كان يسعى في محاولة منه لإعادة المجتمع الأثيني لنظامه وأمنه وطمأنينته بعد أن دست فيه الفوضى وفساد الخلق بفضل تعاليم السوفسطائيين ولم يساعده في ذلك ألا تحكيم العقل وتهذيب النفس وتنظيم الفكر تنظيماً منطقياً خالي من التناقض وتعارض الآراء، وهكذا نجد أن سقراط قد سعى في بلورت مفهوم الأخلاق بتجسيد وتطبيق فلسفته الحياتية العملية تطبيقاً دقيقاً ميزتها الشجاعة في الحق والعيش من أجل الإنسانية والرفع من شأن العقل والتفكير والسمو بالروح فوق كل الشهوات، فقد كان سقراط من أنبل الناس خلقاً وأبسطهم حياة وأنقاهم سريرة فتميز بضبط النفس والسيطرة على النزوات والرغبات.

<sup>1</sup> وليام ليلي، مقدمة في علم الأخلاق، المرجع السابق، ص 44. (بتصرف)

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 45. (بتصرف)

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 47.

أن السعادة التي ناشدها سقراط سواء لنفسه أو لغيره من البشر لم تكن قائمة خارج الإنسان وإنما هي جوهر نفسه وداخلها يستطيع ملامستها والتعرف عليها وتوجيه إرادته لتلائم مع ما يتطلبه تحقيق هذه السعادة في البحث عن جوهر الأشياء وحقيقتها الكامنة والبعد عن الاهتمام بما هو زائل فالمال زائل وكذلك الصحة والجمال والمركز والمكانة والنسب والحسب... إلخ، أما ما يبقى ويستقر ويدوم هو فضائل النفس وعلو الروح.<sup>1</sup>

وفي الأخير يمكن القول حسب محمد عبد الستار نصار أن سقراط " يعد المؤسس الأول للأخلاق العقلية حيث أعاد للأخلاق اعتبارها ونادى بالسعادة كغاية للأفعال الإنسانية التي تتحقق بسيطرة العقل على الشهوات ونوازع الهوى، ورد الإنسان إلى حياة الاعتدال".<sup>2</sup>

#### ❖ فترة أفلاطون:

أما أفلاطون فالأخلاق عنده " تنطلق من ثنائية النفس والجسد... ولذا يجب على الإنسان أن يترفع عن الدنيا ساعياً إلى الاتصال بعالم الحقائق، وعليه أن يجعل من نفسه رقيباً ذاتياً يزن كل أعماله، كما دعى إلى الحالة الاجتماعية لبلوغ السعادة"<sup>3</sup>، وبهذا فقد بدأ أفلاطون بفلسفته هذه لمعالجة المشكلة الأخلاقية إمتداداً للمذهب السقراطي فقد سائر أستاذه في موقفه من اتجاه الفلسفة السوفسطائية في ميدان المعرفة والأخلاق، وهدف أفلاطون من خلال محاوراته القائمة على الجدل التعليمي أن يقضي على نسبية الحقائق في مجال المعرفة أو نسبية القيم في مجال الأخلاق، كما أبطل رد الخيرية إلى اللذة فلم تصبح الفضيلة قائمة في لذة الفرد كما زعم السوفسطائيون والفلسفة القورينائية بعدهم وإلا أستحال التمييز بين الخير والشر فالمتمبرع بالدم مثلاً قد يشعر بالألم لكنه يشعر بلذة أكبر من الألم لكونه ساعد في شفاء مريض فالفضيلة هنا قائمة على الألم المولد للذة.

ويتكلم أفلاطون عن الفعل الخلقى الذي يحمل في طياته مبررات فعله بقوله أن الإنسان الفاضل لا يقدم على فعل الخير رغبة في تحقيق لذة أو منفعة ضارباً بذلك رأي السوفسطائيين الذين وضعوا غاية الأخلاق خارجها ورهنوا على اللذة الناجمة عنها، ويؤكد أفلاطون أن كافة الفضائل - باستثناء الحكمة - قد نشأت في النفس عن طريق العادة والتمرن، كما أن الفضيلة عنده تقوم على قوة النفس الثلاث القوة الشهوانية وفضيلة هذه القوة هي العفة التي تلتطف الأهواء فتترك النفس هادئة والعقل حراً، والقوة الغضبية وفضيلتها الشجاعة التي تقوم على الإقدام في الحق وحب الشرف والنخوة والحياء، أما القوة العاقلة ففضيلتها هي الحكمة التي تميز الحق و تضبط العقل وهي أولى الفضائل وأكملها فلولها لجرت الشهوة على خليقتها وأنقادت إليها الغضبية.<sup>4</sup>

من هنا يتبين لنا مدى الجهد الذي بذله أفلاطون من أجل إقامة فلسفة خاصة للأخلاق لمحاربة جهل السوفسطائيين سالكاً بذلك طريقاً سهلاً تتبين فيه معنى السعادة التي هي الخير الأقصى للإنسان، طريقاً جديلاً تقطع فيه الإرادة مع العقل نفس المراحل ويتقابلان عند نفس الغاية، من هنا يؤكد أفلاطون أن الحياة الحكيمة هي مطلب

<sup>1</sup> وليام ليلي، ترجمة: علي عبد المعطي محمد، المدخل إلى علم الأخلاق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية: مصر، 1999، ص 188. (بتصرف)

<sup>2</sup> محمد عبد الستار نصار، دراسات في فلسفة الأخلاق، دار القلم، الطبعة 1، الكويت، 1982، ص 325.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 327.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص ص 49-51 (بتصرف)

لنفس وأن الجهل هو علة الأعراض عنها، ذاك أننا إذا تأملنا النفس وجدنا بها قوة عظمى تحركها وهو الحب والحب قلق دائم وشوق خير مبدؤه وغايته الخير أتجاه الآخرين.<sup>1</sup>

وبهذا يريد أفلاطون أن تتخلص النفس من سجنها ولا يكون هذا إلا بإماتة الرغبات والأهواء والأنصراف عن اللذات والإقبال على حياة الزهد، حتى تصبح الحياة الفاضلة هي العيش والتأمل في عالم المثل والأحكام.

#### ❖ فترة أرسطو:

عمل أرسطو في دراسته للأخلاق على " تحليل السلوك الإنساني من خلال الواقع ليرسم الطريق لما ينبغي أن يكون عليه هذا السلوك وأن الحياة الفاضلة لا تكون في نظره إلا حيث يكون الإنسان مقيماً في صميم الحياة الواقعة راسماً لنفسه غاية محددة يتطلع لها واضعاً أحسن الوسائل لتحقيقه"<sup>2</sup>، بهذا كان منهج أرسطو يختلف كل الاختلاف في أبحاثه الخلقية عن منهج أستاذه أفلاطون فإذا كان هذا الأخير قد رفض عالم الحس والشهادة، فإن أرسطو كان يميل إلى الواقع و ينفر من عالم الغيب والجمال الأفلاطوني إلى عالم التجربة والمشاهدة العينية، فأرسطو هو أول من ندى بأن الأخلاق علم عملي يهدف إلى تحقيق غاية، هذه الغاية بدونها يستحيل على الإنسان أن يقوم بفعل أو تصرف ما جعل أرسطو يبحث عن غاية الحياة والكشف عن الغاية المقصودة التي لا تكون أداة لغاية أبعد منها.

فتوصل إلى الحيز الذي يجب أن نختاره لذاته لا لغاية أبعد منه، وبالتالي فعلم الأخلاق علم ينظر في أفعال الإنسان كونه إنسان مدني بطبعه لا يبلغ الكمال إلا في المدينة وبمعونتها وتديريها وسياستها فكما أن الفرد جزء من المدينة فإن علم الأخلاق جزء من العلم السياسي الذي يعتبر أبو العلوم العلمية.

وأراد أرسطو من خلال دراسته وتحليلاته لموضوع علم الأخلاق إستبعاد منهج أفلاطون التجريدي و أبقى من تعاليم أفلاطون على المنهج السقراطي الأطيل في إستقراء الرأي العام، حيث يرى أرسطو أن أهم عنصر في الحياة الخيرية عند الناس يقوم في فعل الخير كما يحدده تصور الكمالات الخلقية المختلفة، والتي تدرك عن طريق المقارنة الدقيقة لأراء خلقية معينة تأخذ في أحكامها إختلاف نظرة الناس حول الخير والشر ما ينتج التعارض الذي يتلاشى معه الأمل في إدراك الموضوعات الأخلاقية في وضوح تام و يقين ومؤكد.<sup>3</sup>

وعموماً فإن هذه الفترة وما سبقها من فترة وما تلاها عرفت الأخلاق فيها تميز فلاسفتها ومفكرها بمبادئ أخلاقية كالأحترام والمسؤولية ومكانة العقل والخضوع لسلوك القانون الاجتماعي والطبيعة المادية، كما قُدمت الأخلاق في هذه الفترة بمضمون وحلة جديد حيث حددت بطريقة علمية خاصة عند سقراط، إضافة إلى عدة مبادئ تؤمن بمحاسبة النفس كي يكون الإنسان أكثر واقعية، وعليه يمكن القول أن الأخلاق في الفترة الإغريقية تميزت بنوع من

<sup>1</sup> وليام ليلي، المدخل إلى علم الأخلاق، المرجع أعلاه، ص 192. (بتصرف)

<sup>2</sup> محمد عبد الستار نصار، المرجع السابق، ص 328.

<sup>3</sup> أنظر: - وليام ليلي، المدخل إلى علم الأخلاق، المرجع السابق، ص 194. (بتصرف)

- وليام ليلي، مقدمة في علم الأخلاق، المرجع السابق، ص 51. (بتصرف)

- جلول خدة معمر، الدراسات الفلسفية الأخلاقية في الفكر المغربي المعاصر، مذكرة ماجستير في الفلسفة: تخصص فلسفة الأخلاق (التسامح والمواظبة) مذكرة غير منشورة، قسم الفلسفة - كلية العلوم الاجتماعية- جامعة وهران، الجزائر، 2011/2010، ص ص 16- 24. (بتصرف)

التحيز والصراع في الموقف التي ارتكزت على اللذة، سواء كانت داخلية نفسية أو خارجية جسدية تخضع في نفس الوقت إلى الواقع الطبيعي والمحيط الاجتماعي وما يحدثه العقل من عمليات مميزة في هذا الشأن.

### ب- الأخلاق في العصور الوسطى

دامت هذه الفترة من سنة 500 م إلى 1500م، تميزت أخلاق هذه الفترة بأنها كانت متأثرة إلى حد كبير بالديانات المسيحية فلقد ربط المفكرون في تلك المرحلة بين الأخلاق وبين الدين كما ذهبوا إلى أنه لا توجد قطيعة بين الأخلاق وبين علم السياسة، لكن يؤخذ على العصور الوسطى أنها لم تشجع التأمل الأخلاقي ولا البحث الحر في ميدان الأخلاق، بل أنكبت على تحديد الصواب والخطأ والخير والشر بالرجوع إلى القانون الإلهي وإلى الإنجيل كما فسرتة الكنيسة وحينما يقول شخص أو يكتب ما يخالف ذلك يعدم وتحرق كتبه، وإن كانت هناك تمة إضافة إلى الميدان الأخلاقي فهي مجرد تطبيق لما جاء في كتاب الإنجيل على حالات فردية.<sup>1</sup>

لذلك يمكن القول أن أخلاق العصور الوسطى المسيحية هي أخلاق دينية بالدرجة الأولى أو على الأقل تأثرت بالدين وبقضاياه والكنيسة وتعاليمها لذا تم تفسير الأفعال والأقوال والسلوك على أساس ما تحمله هذه من موافقات أو معارضات للدين المسيحي، فإن وافقت كانت صائبة صالحة، وإن عارضته كانت خاطئة طالحة، وبديهي أن العقل البشري لا يلعب في هاته الحالة دور كبير بل أصبح العقل قوة لا يعتد بها أمام سطوة الدين وقوته.

### ت- الأخلاق في العصور الحديثة

دامت هذه الفترة من سنة 1500م إلى عصرنا الراهن، وهي فترة تميزت بظهور المذهب الفردي الذي يؤكد على الحرية الإنسانية بمعزل عن الوحي المسيحي بدأت الكنيسة تفقد السلطة المخولة لها، بالإضافة إلى الانقسامات والأختلافات المستمرة داخل الكنيسة مما أدى إلى إضعافها وتشتت وحدتها في آخر الأمر. هذا ولم تعد للأفراد الرغبة في تقبل أمر الكنيسة وقرار البابا أو قساوسته كقرار نهائي وسلطة حاسمة في الأمور الأخلاقية، كما عمل البروتستانت على تأييد هذا الأمر بصورة أخرى حينما أرادوا لكل مسيحي أن يحمل أنجيله بين يديه وأن يفسره تفسيراً فردياً غير منتظر ذلك من راهب ولا قسيس، لذلك جاءت بعض الأفكار متباينة ومختلفة إختلاف نظرة أفرادها إلى منطلق الصواب والخطأ فكانت كالتالي:<sup>2</sup>

1- تمسك البعض الأول بأن الفرق بين الصواب والخطأ إنما هو فرق ذاتي يعتمد على إتجاه الفرد ونظرته نحو الحكم الأخلاقي الذي يصدره فما يحبه يعتبره صواباً وما يكرهه يعتبره خطأ وكانت هذه وجهة النظر الأكثر تطرفاً عند السوفسطائيين وأصبحت هي وجهة المفكرين المحدثين الذين يتبعون المذهب الشكلي.

<sup>1</sup> أنظر: - وليام ليلي، المدخل إلى علم الأخلاق، المرجع السابق، ص 96.  
- وليام ليلي، مقدمة في علم الأخلاق، المرجع السابق، ص 54.

<sup>2</sup> نفس المرجعين: على التوالي، ص 98 - ص 56.

2- تمسك البعض الثاني بأن الاختلاف بين الصواب والخطأ إنما يتم من خلال البصيرة المباشرة أو البديهية المباشرة وقد سمى المتطرفون من أنصار هذا الاتجاه بالحس الأخلاقي أو بالعقل المتميز أو البديهية المعتدلة.

3- أكد البعض الثالث على أن الفرق بين الصواب والخطأ يعتمد على قانون ما، لكن وجهات نظرهم اختلفت حول طبيعة هذا القانون، فنادى الروقيون بالقانون الكلي الذي ينطبق على العقل والطبيعة، كما نادى بتلر بأن القانون الأخلاقي ما هو إلا قانون الطبيعة البشرية التي تكشف عنها دراسات التكوين السيكولوجي للإنسان، وتمسك آدم سميت بقانون التعاطف، بينما ذهب آخرون إلى تحكيم قانون العقل ومنهم كانط وديكارت وهيغل.

4- ذهب البعض الرابع إلى أن اللذة معيار الصواب والخطأ أو الخير والشر وتعود إرهابات هذه النظرة إلى الأبيقوريين ثم امتدت إلى الفترة الحديثة عند جيرمي بنتام وجون إستيوارت مل وسيد جويك.

كما أن هناك هناك نظرات أخلاقية أخرى ظهرت كرد فعل لنزعات فلسفية ظهرت في الفترة الحديثة والمعاصرة فهناك أخلاق التطور التي قامت على فلسفة سبنسر و الأخلاق المثالية التي تطورت على فلسفة جرين وبوزانكيت والأخلاق النسبية التي ظهرت على يد ويستر مارك، وأخلاق الحدس التي قامت على فلسفة برجسون.

## 2- النظريات الأخلاقية:

نحاول هنا التركيز على نظرتين هامتين في تأصيل الأخلاق ومصدرها النظرة الإسلامية وهي الأولى في التشريع الإنساني ومنه أستمدت منها كل النظريات الأخلاقية دلالاتها ومفاهيمها الأساسية ومنهم الفلاسفة العرب والمهتمون بموضوع بالأخلاقيات، وأما النظرة الثانية فهي النظريات الغربية التي فسرت الأفعال والسلوك وربطه بالواقع الاجتماعي والجانب النفسي للإنسان.

أ- **النظريات الأخلاقية الإسلامية:** تقوم النظرية الأخلاقية الإسلامية على الأسس العقلية الدينية للقواعد والمبادئ التي ينبغي أن يعمل الإنسان بمقتضاها في مناحي الحياة المختلفة اعتماداً على المصادر الإسلامية، لتدرس بذلك تجذر هذه الأسس في التصور الإسلامي عن علاقة الإنسان بالله وبالوجود، لذلك عمل المسلمون على الأشتغال بتحليل أصول الأخلاق ومصدرها منذ المراحل الأولى لعمر الأمة الإسلامية لأنها الميثاق الذي تحكم به على الأفعال والسلوكيات وتصنيفها إلى أفعال مقبولة وأفعال مرفوضة، ويمكن أن نفصل النظريات الإسلامية وفق التحليل الآتي:

- 1- يطلق الحسن والقبح وفق إعتبرات ثلاث:<sup>1</sup>
- \* **المعنى الأول: الملاءمة:** أي الملاءمة للطبع ومنافرتة، فما لاءم الطبع فهو حسن كالحلاوة ومساعدة الناس، وما نافر الطبع فهو قبيح كالمراة وأخذ أموال الناس ظلماً.
- \* **المعنى الثاني: الكمال والنقص:** فالحسن ما أشعر بالكمال كصفة العلم والصدق والشجاعة، والقبح ما أشعر بالنقص كصفة الجهل والكذب والجبين.
- \* **المعنى الثالث: المدح والذم:** أي الثواب والعقاب، فالحسن ما أوجب مدحاً في الدنيا وثواباً في الآخرة، والقبح ما أوجب ذمماً في الدنيا وعقاباً في الآخرة.
- 2- الحسن والقبح بالمعنيين والأعتبرين الأول والثاني لا خلاف أنهما عقليان بمعنى أن العقل هو المستقل بإدراكهما من غير اللجوء والتوقف على الشرع
- 3- أما المعنى والأعتبر الثالث ففيه وجهات نظر مختلفة بين الطوائف الاسلامية يمكن تحديدها في أقوال ثلاث نذكرها:
- \* **القول الأول:** إثبات الحسن والقبح العقليين، بمعنى أن العقل يدرك الحسن والقبح فهو يحسن الفعل ويقبحه وأن الشرع كاشف لما يدركه العقل قبل وروده، وهذا قول المعتزلة ومن وافقهم، حيث يرون أن الحسن والقبح ليسا ذاتيين ولا صفة ملازمة للعقل، وإنما لأعتبرات تختلف بأخلاف الأحوال والظروف كمرعاة مصلحة الفرد أحياناً ومصلحة الجماعة أحياناً أخرى، وهذا المذهب يوافق ما جاء به بعض الفلاسفة وعلماء الأخلاق في قولهم: أن مقياس الخير والشر هو ما يدرك في الفعل من نفع أو ضرر لأكبر مجموعة من الناس يصل إليهم أثر الفعل.
- \* **القول الثاني:** أن الحسن والقبح شرعيان فما أمر به الشرع ووجب فعله كالإيمان والصلاة والحج والصدقات فهو حسن، وما نهى عنه ووجب تركه كالكفر والسرقه وظلم الغير وغير ذلك من المخرمات فهو قبيح، فالعقل لا يصلح طريقاً لإدراك حكم الله في أفعال المكلفين، وهذا قول الأشاعرة ومذهبهم في إعتبرهم أن حكم المشرع هو مقياس الحسن والقبح، يوافقهم في ذلك ما قاله بعض علماء الاخلاق وفلاسفته: أن مقياس الخير والشر هو القانون، فما أوجبه القانون أو أباحه فهو خير وما منعه فهو شر.
- \* **القول الثالث:** وهو مذهب التفضيل وهو وسط بين الطرفين وقال به أهل السنة والجماعة من سلف الأمة الصالح وهو ما وفق القواعد التالية:<sup>2</sup>
- أن الحسن والقبح صفات ثابتة للأفعال وهذا الثبات قد يكون عن طريق العقل أو الفطرة أو الشرع، فالعقل و الفطرة يحسنان ويقبحان ولا يمكن أن يأتي الشرع على خلاف ذلك، يقول الله عز وجل في

<sup>1</sup> طه أحمد الزيدي، المرجع السابق، ص 40 - 41. (بتصرف)

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 40 - 42. (بتصرف)

كتابة الكريم " وقالوا لو كنا نسمع أو نعقل ما كنا في أصحاب السعير"<sup>1</sup>، وهو ما يفهم من قوله أن العقل والنقل يسيران جنباً إلى جنب.

- أن ما أدركه العقل أو الفطرة من حسن أو قبح فحكيمته معلومة لدينا بلا شك، أما ما عرفه الشرع فقد تغيب حكيمته وعلته من عقولنا القاصرة، غير أن ما لا شك فيه أن جميع ما حسنة وقبحه الشرع له علة وحكمة معلومة عند الله، والواجب التسليم بما فمن صفاته عز وجل العلم والحكمة.
- أن ما عرف حسنه وقبحه عن طريق العقل والفطرة لا يترتب عليه مدح وثواب ولا ذم وعقاب، مالم يأت به الشرع وقامت عليه الحجة بالرسول والكتاب.

### ب- النظريات الأخلاقية الغربية:

للحديث عن النظريات الغربية في تفسير مفهوم الأخلاقيات نجد أن المفسرين قسموها إلى قسمين أساسيين وفقاً لأعتبارين هما مصدر الأخلاق ونتيجتها:

#### 1- بإعتبار مصدر الأخلاق: وترتكز في تحليلها للأخلاق على المصدر المكون له ونوجزها في الآتي:<sup>2</sup>

- \* **نظرية الاستحسان:** وهي نظرية أخلاقية تعرف الخير بأنه كل ما كان موضوع إستحسان سوء ديني كما نادى به اللاهوتيين، أو أستحسان سيكولوجي ونادى به القائلين بالحسن الأخلاقي كأدم سميت وشاخت سبيري، أو الأستحسان الاجتماعي الذي نادى به دور كايم و ليفي بريل.
- \* **نظرية الواجبات الأدبية (مصدرية الإرادة):** نظرية قائلة بأن الإرادة الانسانية هي محور الاخلاق والسلوك، وإنها تعلقو المعايير الأخلاقية جميعاً فهي تذهب إلى أن الأختيار الإرادي هو الذي يحدد الخير، وهو ما أطلق عليها هيوم و كانط الإرادة الطيبة أو الإرادة الصحيحة ويرى لامبيت أن هذه النظرية فيها الكثير من نقاط الضعف إذ كيف يمكن إقامة نظام أخلاقي لا يهتم بالنتائج.
- \* **نظرية الدافع (مصدرية الشعور):** وتقوم على الشعور وترى أن كل المصطلحات التي نستخدمها لوصف أي عمل لا تصف الواقع الموضوعي لهذا العمل بشكل حقيقي، ولكنها تعبر عن مشاعرنا نحو هذا العمل، لذلك فإن العمل لا يكون صحيحاً أو خاطئاً في ذاته ولكن هذا العمل ينتج شعوراً بشأن صحته أو خطئه عند المراقبة.
- \* **نظرية الموقف (مصدرية الظروف المحيطة):** تقوم هذه النظرية على أن ليس هنالك حكم يمكن أن يغطي المواقف جميعاً. وإنه لا بد من النظر للظروف التي تحدد ما إذا كان هذا العمل صحيحاً أم لا.
- \* **نظرية الوجود (مصدر الانسان):** ورائدها الفيلسوف الفرنسي سارتر جان بول وتقوم على مبدأ إلحادي ينفي وجود الله، وأن الانسان يقرر لنفسه ما هو صحيح فيتبعه وما هو جاطئ فيتجنبه، لذلك فهو حر

<sup>1</sup> سورة الملك، الآية 10. برواية ورش عن نافع

<sup>2</sup> طه أحمد الزبيدي، المرجع السابق، ص 45 - 46. (بتصرف)

يحدد جوهره بنفسه ويحتكم لقيمه الوجودية الشخصية والذاتية للحكم على المواقف والأشياء وإثبات صحتها من خطئها.

\* **نظرية التنمية المعنوية (مصدرية التطور):** تقوم هذه النظرية على أن الانسان يتطور معنوياً وأخلاقياً كما يتطور من النواحي الفسيولوجية و السيكولوجيا واللغوية.

2- **باعتبار النتيجة:** وترتكز في تحليلها للأخلاق على النتيجة الأفضل لأختيارته الأخلاقية ونوجزها في الآتي:<sup>1</sup>

\* **نظرية النتائج (التلويولوجية):** تقوم بالحكم على العمل من الناحية الأخلاقية بالنظر إلى النتائج التي تنتج عنه، لذلك يقوم مقياس الحكم في هذه النظرية على تساؤل هل نتيجة هذا العمل طيبة أم لا صالحة تخدم الذات أم طالحة تضر بها، وتنقسم حسب هذه الرؤية إلى اتجاهان هما:

▪ **اتجاه الأنانية:** يركز على النتيجة الأفضل للإنسان الذي يحدد المجال ويتخذ القرار، بأي المجالات والقرارات الأكثر تحقيقاً لمصلحته دون الأهتمام بحل الصراعات القائمة بين المصالح الأنانية المختلفة للأفراد، أي مجال الأهتمام هنا هو الفرد والمصلحة التي يمكن تحقيقها ذاتياً.

▪ **اتجاه الفائدة:** ويهدف إلى البحث عن العمل الأفضل لأكبر عدد ممكن من المهتمين، يقوم على القرارات الأخلاقية التي تحقق أكبر قدر من الفائدة والسعادة لأكبر عدد من الناس، وفي الوقت ذاته يقلل الضرر الذي يمكن أن يقع بحيث لا يصيب إلا أقل عدد ممكن من الناس، أي مجال الأهتمام هنا هو الجماعة والفائدة التي يمكن أن تدرك أكثر عدد ممكن من الناس.

\* **نظرية النسبية الأخلاقية (المقبوله):** وتقوم هذه النظرية على أن ليس هناك مبادئ أخلاقية مقبولة بالمطلق عالمياً، ولذلك فإن نتائج العمل تستند إلى القرارات الأخلاقية التي تقوم على ما هو مقبول في وقت معين وفي مكان معين وعند شعب معين.

من خلال الرؤى الغربية المفسرة للأخلاقيات نجد أن هذه النظريات تعرضت للنقد من الغربيين أنفسهم قبل غيرهم، كونها تحمل الكثير من أوجه الضعف والأبتعاد عن الواقع المثالي الملائم للعيش، والفشل لبناء مجتمع علماني متحرر من الأخلاقيات والميثافيزيقيا والأفتراضات الدينية، كما أن النظريات السابقة يمكن أن تستخدم لتبرير الكثير من التصرفات والسلوكيات والعمليات غير الأخلاقية، وإنما قامت لإستجابات تطور السوق والتجارة والأعمال الاقتصادية لبناء تنظيم سياسي وإجتماعي معين، لذلك فهي نظريات برامجية تهدف للبحث عن تبريرات للواقع، ومن تم لا يمكن الأعتداد عليها كقواعد لبناء نظام أخلاقي مجتمعي، لذلك المجتمع الأخلاقي الغربي اليوم يدفع بالعودة إلى الفطرة

<sup>1</sup> أنظر: - طه أحمد الزبيدي، المرجع السابق، ص 47 - 50. (بتصرف)  
- جواد محسن راضي - عبد الله كاظم حسن، **العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي** - دراسة إختبارية في كلية الإدارة والأقتصاد، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة - العراق، المجلد السابع - العدد 21، 2011، ص 107-108. (بتصرف)

الإنسانية المبنية على الدين الإسلامي والشريعة السماوية التي رسخت أسس ونظريات الأخلاق وجعلتها منطلق لعلاج الكثير من المشكلات الأخلاقية الإنسانية ومنه الأزمت الأخلاقية الغربية.

### ثالثاً: مصادر أخلاقيات العمل وعلاقتها بالثقافة المؤسسية

أن تفعيل أخلاقيات العمل في منظمات العمل يتطلب تطبيق إستراتيجية جهود متكاملة بين الإدارة والعاملين في المؤسسة، لذلك سنتكلم في هذا المحور عن أخلاقيات العمل وأهم مصادرها وطرق إرسائها وأهم العقوبات التي تشكل حاجزاً أمام ترسيخها وتطبيقها، وما مدى التداخل والتوافق بينها وبين الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

#### 1- مصادر أخلاقيات العمل وطرق إرسائها

##### أ- مصادر أخلاقيات العمل

لا تبعد كثيراً مصادر تشكل القيم الأخلاقية في مؤسسات الأعمال عن تشكل السلوك الأخلاقي لدى الأفراد لأن هذا الأخير هو جوهر العملية الأخلاقية في مجال العمل من جهة ومن جهة أخرى هو الحلقة المشتركة ما بين البيئتين الداخلية (المؤسسة) والخارجية (المجتمع) لذلك لا تخرج مصادر أخلاقيات العمل عن زكيتين إثنين هما:<sup>1</sup>

- ❖ نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية في المجتمع: المتمثلة في الأعراف والتقاليد وقيم الجماعة وقيم الأسرة... الخ
- ❖ نظام القيم الذاتي الشخصي: المرتبطة بالقيم الشخصية الذاتية الفطرية والمعتقدات الدينية والمذهبية وخبرات الحياة السابقة والثقافة والمستوى التعليمي الخاص.

لذلك أولت مؤسسات العمل المعاصرة اليوم أهمية بالغة لتكوين أخلاقيات واتجاهات أفرادها بقيم ومبادئ أخلاقية سامية في مجال الأعمال لتفادي مختلف الخروقات الواقعة في مجال العمل، وهذا قصد بناء نظام قيم معياري يستند عليه الأفراد العاملين في اتخاذ قراراتهم المختلفة التي من شأنها التوفيق بين الحاجة الشخصية للفرد والمصلحة العامة للعمل والمؤسسة لذلك كانت هذه المصادر من الأهمية بمكان للمؤسسة وللأفراد العاملين بها ونلخصها في الآتي:<sup>2</sup>

- 1- **المصدر الديني:** وتتمثل في " التقوى ومحافة الله سبحانه وتعالى أو ما يعرف بالوازع الديني الذي يترتب عليه السلوك القويم والأخلاق الفاضلة في التعامل مع الأفراد"<sup>3</sup>، إذ أن الباحث في الأديان السماوية كلها يجدها تأمر الإنسان بالتقوى والطاعة وحسن المعاملة، والدين الإسلامي أحد هذه الأديان الذي وضع قواعد وأسس تعامل الناس مع بعضهم البعض، وحدد مجالات العمل والحقوق والواجبات المترتبة عن هذا العمل، كما حدد قواعد القيام بهذا العمل للعامل وصاحب العمل بحيث لا يتحمل العامل فوق طاقته

<sup>1</sup> محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر، الطبعة 1، عمان، الأردن، 2012، ص 106.

<sup>2</sup> أنظر: - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن، 2013، ص ص 58 - 64. (بتصرف)

- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، عمان دار وائل، الطبعة 1، عمان - الأردن، 2008، ص ص 138 - 147. (بتصرف)

<sup>3</sup> بشير هادفي، دور النظام الداخلي ولوائح المؤسسة في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي، مجلة البحوث والدراسات، المجلد 13 العدد 21، شتاء 2016، جامعة الوادي، ص 113.

في العمل، فالفرد إن عمل أكثر من طاقته فهو أمر قد يوقعه في أخطاء، أو قد يسبب له المتاعب الجسيمة التي تنعكس أثارها على صحته، وفي نفس السياق يضمن لصاحب العمل إتمام العمل بالشكل الصحيح فمن الواجب القيام بواجبات العمل كما يلزم، سواء من ناحية الوقت أو الإتقان وغير ذلك. فالدين يعتبر أحد المصادر الأولية التي يتعلم منها الفرد العامل قواعد السلوك الأخلاقي لممارسة العمل فهو يحدد له الواجبات قبل الحقوق، كما يرسخ لديه قناعة العبادة عن طريق العمل ما يمكنه من ممارسة الأخلاقيات سلوكاً وعملاً.

2- **العائلة والتربية البيئية:** تعتبر الأسرة والعائلة النواة الأولى لبناء السلوك الإنساني لذلك أعطت جميع الأديان والقوانين الوضعية أهمية بالغة لبناء الأسرة، فكل الممارسات والسلوكيات والأعمال التي تتبناها الأسرة وتقوم بها تنعكس على أفرادها فيكون بذلك أفراداً صالحين أو سيئين في المجتمع، لذلك فإن أخلاقيات الأسرة تنطبع في سلوكيات أفرادها، ويانتقلهم لحيط المدرسة أو الجامعة أو محيط العمل فهم يعكسون بذلك الوضع الاجتماعي والثقافي والأخلاقي لإسراهم.

3- **ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته:** لاشك أن الفرد منا يعيش ضمن جماعة وأن هاته الجماعة تؤثر وتتأثر بما يحمله أفرادها، ولذلك فالفرد يتأثر بثقافة وقيم مجتمعه وعاداته لأن الفرد اجتماعي بطبعه ولا يستطيع العيش عن معزل عن هذا المجتمع، فهو ينتمي إليه وإلى جماعته، فيأخذ من قيمها وأعرافها ويصبح مدافعاً عنها.

4- **التأثر بالجماعات المرجعية:** كثرت المرجعيات في المجتمع الواحد الدينية منها والسياسية والاجتماعية والعسكرية والعشائرية... وغيرها كثير، والفرد كونه ينتمي لهذا المجتمع فإنه ملزم بإلتزام الجماعة بالوقوع تحت تأثير هذه المرجعيات وعادة ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية في نفس الوقت تجعله في موقف محير ينعكس على سلوكياته وتصرفاته.

5- **الإعلام والصحافة:** يعبر الإعلام والصحافة المرآة العاكسة لخصوصية أية مجتمع فهي أدوات واسعة الانتشار وكبيرة التأثير، فإذا لم تكن هذه الصحافة تعبر عن الجوانب الإيجابية للسلوك في المجتمع فإن بعدا واحدا سيطغى عليها وتصبح بالتالي ذات تأثير سلبي كبير على المجتمع فهي تروج للمعلومة و السلوك بطريقة تجعل لها قبول لدى أفراد المجتمع وبالتالي لها تأثير قوي وفعال على سلوكيات وأخلاقيات العاملين والأفراد في المؤسسة.

6- **مجتمع ومجال العمل:** يؤثر مجتمع العمل ومجاله بكل مكوناته على الأفراد ويغير من قيمهم وأخلاقياتهم ويفرض عليهم سلوكيات جديدة تتلائم مع طبيعة المؤسسة نتيجة الثقافة التنظيمية أولاً القائمة على المفاهيم والمعتقدات والقيم الراسخة والطقوس والشعائر ذات الدلالات المكونة كمرجعية للعاملين ومرشد للسلوك الملائم، و المدونة الأخلاقية ثانياً التي تعد وسيلة توصل من خلالها المؤسسة توقعاتها الأخلاقية إلى

كل الأطراف المتعاملين معها لتحديد ماهو مرغوب وما هو غير مرغوب. وسلوك رؤسيتها ومسؤوليتها ثالثاً والذي يعد قدوة ونموذج للأفراد العاملين يحتدى به في تطبيق معايير الأخلاق في مجال العمل.

7- سلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين: إن للموروث الثقافي والحضاري في المجتمعات التقليدية لدينا تأثيراً كبيراً على ثقافتنا وسلوكياتنا وأخلاقياتنا خاصة وإن هذا الموروث يصبح متأصلاً في إعتقاداتنا عبر الزمن ما يخلق لدينا قناعة شخصية في إلزاميته ووجوبه رغم ما يحمله هذا المعتقد للعديد من السلبيات والنواقص التي نقبلها دون فحص أو تدقيق نتيجة للسلطة الكبيرة التي يفرضها المجتمع والقيم والمعتقدات.

8- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: تعتبر القوانين واللوائح والتشريعات التي تسنها الدولة إحدى المصادر والمعايير المهمة التي تنظم السلوكيات والممارسات الأخلاقية للأفراد إذ " تعتبر القوانين والتشريعات في مجملها تحث على أخلاقيات التعامل الوظيفي من حيث الانتظام وحسن تنفيذ الأوامر الإدارية والمحابة والمحسوبية وتقديم المصلحة العامة وغيرها من الأخلاقيات الأخرى"<sup>1</sup>، وهذا نتيجة لما تحمله من قوة الردع والعقاب والجزاء ما يمكن الأفراد للنظر للقوانين و اللوائح على أنها عبارة عن نتائج أو اتجاه معين بما يتوقعه المجتمع من حيث السلوك المقبول والمرفوض.

9- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن: نظراً للتطور والانتشار الكبير للعديد من الصناعات والمهن فقد سنت قوانين ومدونات أخلاقية رسمية تنظم هذه الأعمال وتضع لها قواعد للممارسة خصوصاً تلك الأعمال التي تمس الجوانب الإجتماعية للأفراد، كما أن هناك العديد من الأعراف والسلوكيات غير المدونة تمثل مجموعها قوانين وأدلة إرشادية لعمل الفرد في إطار الكثير من الأعمال المختلفة.

10- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح: أن تراكم الخبرة لدى الفرد عن طريق الممارسة العملية عبر الزمن يشكل لديه مصدراً مهماً وقاعدة للحكم على السلوكيات والممارسات الجيدة منها والسلبية وبالتالي وضع المعايير الصحيحة للحكم في القضايا والأشكاليات الأخلاقية التي قد تطرح في مجال العمل وبالتالي تصبح أهم المصادر التي يمكن الرجوع إليها ومقارنتها بالوضع الراهن والأخذ بالحكم لما يتقارب لذلك.

<sup>1</sup> بشير هادفي، المرجع السابق، ص 113.

ب- طرق إرساء أخلاقيات العمل:

أن إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل عامل داخل المؤسسة غير أن السعي إلى تكوين وإرساء منظومة أخلاقية في مؤسسة العمل هو أمر ضروري وأكد، لذلك يجب على المؤسسة الاهتمام بمجموعة من الجوانب وإعطاء الأولوية لبعض العناصر المشكلة لأخلاقيات العمل، لذلك يجب على إدارة المؤسسة أن لا تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناءً على قناعتهم الشخصية بل هي بحاجة أن تلزمهم بذلك، وعليه لا بد من البحث عن أرضية أخلاقية للمنظمة تراعي فيها جملة من الركائز:<sup>1</sup>

1- **الاهتمام بالتعليم والتدريب:** لا يمكن أن يكون هناك أي تقدم في أي مجال كان دون عمليتي التعلم والتدريب لذلك إذا أردنا التقدم في مجال الأخلاقيات العملية فعلينا أن نؤسس قاعدة صحيحة ننطلق منها وفق تكوين الأفراد العاملين وتدريبهم وتعليمهم قواعد السلوك العملي وممارساته وهذا وفق منهج علمي متخصص متكامل يعتمد على التعلم والتدريب لقواعد السلوك والأخلاقيات في المدارس والجامعات ومنها إلى الممارسة والكسب والتعلم عن طريق التعاملات المجتمعية في البيع و الشراء والتجارة وغيرها بالإضافة إلى الممارسات العملية في مجال العمل.

وفي هذا الصدد أنشأت كليات ومدارس علمية لإدارة مختلف الأعمال والتجارة تعنى بتعليم وتلقين مبادئ توجيهية لدمج الأخلاقيات والحوكمة في مواد تدريس الإدارة العالمية، ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدرس وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع، وتدرس وفق مقررات لأخلاقيات الأعمال في أكبر الجامعات والمعاهد بدوام كامل، وهذا طبعاً من أجل تكوين فرد مؤهل وقادر على العمل وفق مبادئ وأخلاقيات العمل المؤسستاتي، وحتى تكون لديه ثقافة الممارسة الأخلاقية العملية ثقافة وجدانية نابعة من ذاته، مثل المجتمع البياني الذي يكرس هذه الثقافة من خلال تنشئة الاجتماعية.<sup>2</sup>

2- **غرس المبادئ الأخلاقية:** بالطرق النظرية عن طريق دمج الأخلاقيات في مواد تدريس الإدارة العلمية، وكذا بالطرق العملية في مجال العمل، وتتركز هنا المبادئ التوجيهية على أربعة مجالات هي مسئولية منظمات الأعمال في المجتمع والقيادة الأخلاقية في صناعة القرارات الأخلاقية وحوكمة الشركات.

3- **القوة:** نقصد بالقوة هنا قدرة الإنسان على كسب القوة سواء المادية منها أو المعنوية فالقوة ضرورية لممارسة المهام فهي المحرك الأساسي للأشياء فالفرد منا يحتاج إلى القوة البدنية لإنجاز أعماله والقوة المعرفة لترتيب أفكاره، والأهم من ذلك القوة لأتخاذ القرارات في المواقف التي تحتاج منا إتخاذ قرارات سريعة

<sup>1</sup> أنظر: - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، المرجع السابق، ص 34-35. (بتصرف)  
- شراد وافية، مساهمة أخلاقيات الاعمال في مكافحة الفساد الاداري، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر - بسكرة-

الجزائر، العدد 14، ديسمبر 2013، ص ص 139-151.

<sup>2</sup> A. Stark, What Is The Matter With Business Ethics?, Harvard Business Review, Vol. 71, No 3, May - June 1993, p 41. (بتصرف)

ومصيرية خاصة في المشكلات والممارسات الأخلاقية، فالفرد أثناء عمله عرضة لجملة من هاته المواقف لذلك فلا بد له من امتلاك القوة والعزيمة للتغلب على هاته الأمور.

- 4- **القدوة الحسنة:** القدوة الحسنة تعتبر إحدى المصادر الهامة لإرساء قواعد وأخلاقيات العمل خاصة لما تكون من موظف أعلى نحو موظف أدنى منه، وهذا ما يتطلب إلتزام المدراء والمسؤولين المباشرين بأخلاقيات شخصية وعملية في ممارستهم لمهامهم وأعمالهم لأنهم حتى ولو لم يدركوا فإنهم أحد أهم المصادر التي يتعلم منها العاملون قواعد السلوك الأخلاقي العملي والمهني.
- 5- **التقييم المستمر للأفراد:** إن التقييم المستمر يحفز الأفراد ويحثهم على تطوير تقنياتهم وأساليبهم في العمل لينالوا بذلك مكافأة على جهدهم، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه ومواطن إبداعهم.
- 6- **مراعاة الأخلاقيات عند صياغة الإستراتيجية:** ينبغي على الإدارة عند وضع إستراتيجية عمل أن تتضمن صياغة واضحة تتماشى وأفعال ملائمة وواضحة وليست أفعال مبهمه وضالة، وإلا فإنها لن تتجاوز اختيار التدقيق الأخلاقي والذي يعني تطابق أكثر لما هو قانوني فالمعايير الأخلاقية تنسجم مع القانون
- 7- **تظافر الجهود:** لا بد من تضافر الجهود لإرساء أرضية أخلاقية في منظمات ومؤسسات الأعمال ولهذا لا بد من تكاثر جميع الأطراف لتحقيقها.

## 2- أخلاقيات العمل طرق ترسيخها وعقاباتها

نتحدث في هذا العنصر عن أهم الطرق التي يمكن أن تعمل على ترسيخ أخلاقيات العمل في مؤسسات الأعمال، وكيف يمكن تحديد أهم العقبات التي يمكن أن تواجهها وكيفية التغلب عليها.

### أ- ترسيخ أخلاقيات العمل:

من الأدوار المنوطة بالمؤسسة سعيها الدائم لإيجاد الحلول المناسبة لمختلف المشاكل التي تواجهها، لذلك كان لزاماً عليها إيجاد وسائل تساعد على ترسيخ أخلاقيات العمل لديها لضمان النجاح وتحسين الأداء ونذكر منها ما يلي:<sup>1</sup>

- 1- **تنمية الرقابة الذاتية:** تعتبر الرقابة أحد الوسائل الهامة للدفع بعجلة التنمية في مؤسسات العمل وأحدى الأدوات التي نقيس بها كفاءة الأداء لدى العاملين والتي من خلالها نستطيع التمييز بين العمال من ناحية

<sup>1</sup> أنظر: - بلال خلف السكارنسة، المرجع السابق، ص 65-67. (بتصرف)  
- لطرش محمد، آليات تنمية الإلتزام بأخلاقيات الأعمال، مجلة أفاق للعلوم، العدد الثامن، الجزء 2، جامعة الجلفة، جوان 2017، ص73.

- محمد جواد بلقايد وجيلالي بن أحمد، آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية، مجلة إقتصاد المال والاعمال

المجلد الثاني، العدد الأول، جوان 2017، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي - الجزائر، ص ص 81 - 83. (بتصرف)

الكفاءات و الترقيات، غير أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال مراقبة العامل على مدى فترات عمله كلها لذلك فإن المراقبة الذاتية للفرد تعد من أهم الوسائل لقياس سلوكيات الأفراد وأخلاقياتهم تجاه العمل، فالعامل الناجح في عمله هو الذي يراقب الله سبحانه وتعالى قبل أن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعي في أدائه لمهامه المصلحة العامة والوطنية قبل المصلحة الفردية والشخصية، فإذا نمت وتكون هذا المفهوم في نفس العاملين في أي مجال من المجالات فلا شك أن نجاح المؤسسة يصبح مضموناً وأكد. المؤسسة بلا شك.

فالمراقبة الذاتية هي التي دفعت أمير المؤمنين "عمر بن الخطاب" رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته اليلية المشهورة في المدينة المنورة، والرعاية الذاتية التي كانت تدفع وترقى بإيمان ذلك الراعي الذي مر به "عبد الله بن عمر" وطلب منه أن يذبح له شاه ويعطيه ثمنها، فاعتذر الراعي بأن مولاه لم يأذن له فقال له ابن عمر يختبره إذا سألك مولاك عنها قل له أكلها الذئب فقال الراعي فأين الله؟، لذلك فالرقابة الذاتية ضرورة حتمية في حياتنا اليوم فهي تمنع من الخيانة وتعين على أداء الأمانة وتحفظ الوعود، فهي من المقومات الأساسية لنجاح أي عمل كان، لذلك يمكن للفرد العامل تنمية رقابته الذاتية من خلال تقوية الإيمان بالله سبحانه وتعالى، وإعتبار العمل وإتقانه نوع من العبادة الدينية التي حث عليها ديننا الحنيف، إضافة إلى تعزيز الحس الوطني وتحمل المسؤولية والافتخار بقيمة العمل وأهميته بالنسبة للفرد والمجتمع.

2- **وضع أنظمة ولوائح وقوانين تمنع الاجتهادات الختطئة في العمل:** أن الكثير من الممارسات الأخلاقية في مؤسسات العمل اليوم تكون نتيجة ضعف اللوائح والقوانين وعدم وضوحها ما يخلق فجوة في النظام العام للعمل ينتج عنه سلوكيات وتصرفات تضر بالعمل، لذلك كان لزاماً وضع أنظمة وقوانين يطلع على أحكامها ويحترمها العامل والمسؤول على السواء حتى تكون مرجعاً لقبول السلوك أو رفضه، ومن ثم قاعدة لتطبيق الجزاءات والعقوبات.

3- **القدوة الحسنة:** تعد القدوة إحدى أهم النماذج السلوكية التي يتعلم منها الإنسان كثير من الأشياء في الحياة لذلك فالقدوة في العمل أسلوب من أساليب التعلم فنظرة العاملين إلى المدير أو المسؤول وهو لا يلتزم بأخلاقيات وسلوكيات العمل، يُكون لديهم فهم خاطئ لما يجب أن يكون عليه العامل في مجال العمل، وأن المسؤول من باب أولى أن يتصف بالسلوكيات والصفات والأخلاقيات الحسنة ليكون بذلك قدوة لجميع العاملين معه، وفي ذلك يقول الله عز وجل في أهمية القدوة وضرورتها في حياتنا العامة " لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً"<sup>1</sup>.

4- **تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:** يجب العمل اليوم في المؤسسات الحديثة من خلال البرامج العملية والدورات التدريبية على ترسيخ قناعات لدى العاملين بضرورة الحس العملي وإقناعهم بأن العمل

<sup>1</sup> سورة الأحزاب، الآية 21. برواية ورش عن نافع

عبادة من العبادات التي يتقرب بها العبد من ربه، وإنه وسيلة للتنمية الوطنية وإزدهار للبلاد والعباد وتحسين لمستوى الدخل فإذا ما أقتنعوا بذلك زاد لديهم الالتزام بأخلاق العمل.

5- محاسبة المسؤولين والموظفين: مبدأ المحاسبة في العمل هو من إحدى الميكانيزمات التي تساعد على تطبيق النظام وهذا المبدأ يجب تطبيقه على جميع العاملين دون تمييز مسئولين كانوا أو عمال، وهذا حتى يتسنى لنا خلق طرق لترسيخ أخلاقيات عمل لدى العاملين و تشجيعهم على الالتزام بها.

6- التقييم المستمر للموظفين: يعتبر مبدأ التقييم في العمل من الأشياء المهمة في العمل إذ يعمل على تحفيز العاملين في العمل و يرسخ لديهم قناعة ذاتية إن من يطور نفسه يقيم تقيماً صحيحاً وينال مكافأته، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم وموطن إبداعهم وكذا نقاط ضعفهم.

7- التقدير والمكافآت: تعتبر عمليتي التقدير والمكافآت عنصران مهمان فهي تجمعان جانبيين هامين الجانب المعنوي والجانب المادي فتشجيع أصحاب التميز الأخلاقي والمبادرات السلوكية الإيجابية الهادفة وإعتبارهم مثلاً وقدوة حسنة للعاملين وإعطاءهم تحفيزات مادية لتشجيع باقي العاملين على الأقتداء بهم وتعديل سلوكياتهم الأخلاقية، كل هذا له تأثيره الإيجابي في ترسيخ أخلاقيات العمل وإشاعتها لذلك يجب دمج أخلاقيات العمل في متطلبات الترقية في العمل.

#### ب- عقبات تطوير وترسيخ أخلاقيات العمل:

رغم الجهود التي تبذلها مؤسسات العمل الحديثة اليوم من أجل ترسيخ وإرساء أخلاق مهنية تحكم الجوانب العملية لدى العاملين في المؤسسة إلا أن الواقع العملي يلمس أن هناك خلافاً ما في تطبيق هذه الأخلاقيات سواء ما تعلق بأداء العمل أو بالسلوكيات والتصرفات الناتجة عن ممارسة هذا العمل، ولا يستثنى في هذا القطاع العام من الخاص، ولا أدل من ذلك على الإحصائيات العالمية والوطنية والمحلية في مختلف المنظمات والمؤسسات على اختلاف أنواعها الخدمائية والاقتصادية والتجارية ومثال ذلك:<sup>1</sup>

❖ الكثير من منتسبي المؤسسات الحكومية يحكمهم الانسياب في عملهم يخرجون أثناء الدوام الرسمي لقضاء مصالح شخصية.

❖ التأخر في الحضور للعمل وعدم الألتزام بالتوقيت فضلاً عن مغادرة العمل قبل نهاية الدوام

❖ الكثير من المؤسسات لا تخصص مجالاً لأخلاقيات العمل وليس لديها برنامج أخلاقي ولا تسهم في خدمة الموظفين لتعلم أخلاقيات العمل الضرورية.

❖ أن الكثير من الموظفين سواء في القطاع العام أو الخاص لا يتقنون برؤسائهم في العمل.

<sup>1</sup> بلال خلف السكانة، المرجع السابق، ص38.

❖ الكثير من الموظفين الإداريين وغيرهم يأخذون معهم معدات مكتبية تتبع للشركة أو المؤسسة كالأقلام والأوراق والكتب... الخ.

❖ إستغلال معدات ووسائل المؤسسة لإغراض شخصية مثل استعمال الحاسب الآلي وسيارات المؤسسة... الخ. وهناك الكثير من الأمثلة التي تعكس مدى السلوكيات الأخلاقية التي تحكم معظم الموظفين والتي أصبحت السمة والطبع الغالب على تصرفاتهم، وكلاً فيما يبرر ذلك فمنهم من تعزيره السلطة والمسئولية فيبرر لنفسه ما لا يبرره لغيره من العاملين للقيام بما من منطلق أنه يمثل السلطه، ومنهم من يربها حق في ظل الأجر الضعيف والخوافز القليلة أو المعدومة، ومنهم من يراها تعويض عن الحقوق المهضومة والمسلوبه، ومنهم من يراها تعويض عن الأستغلال الذي يتعرض له من المسئولين... الخ وغير ذلك من الأشياء الأخرى.

لذلك أي مؤسسة من المؤسسات مهما كانت طبيعتها أو درجة الأخلاقيات فيها إلا ولديها عقبات تقف حاجزاً أمام تطور وتنامي هذه الأخلاقيات لأن اسواء على مستوى العاملين أو مستوى المسئولين لأن السلوك البشري سلوك متقلب لا يمكن ضبطه والسيطرة عليه مهما كانت هناك من قوانين وأحكام وإلتزامات تحدد الأشياء الواجب الألتزام بها.

لذلك سنذكر بعض من هاته العقبات التي تعيق تنامي وتطور أخلاقيات العمل في مؤسسات الأعمال على سبيل المثال لا الحصر مايلي:<sup>1</sup>

- 1- **عدم تطبيق العقوبات:** فمن امن العقوبة أساء الأدب كما يقول المثل والعقوبة لا تتراد لذاتها بل لتقويم سلوك الأفراد والمسئولين المنحرفين وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام.
- 2- **غياب القدوة الحسنة:** القدوة هي أصل الأخلاقيات فمن أراد أن يعلم فعليه أن يكون قدوة لغيره
- 3- **ضعف الحس الديني والوطني:** وهذا ناتج عن التربية الصحيحة والتعلم وغرس القيم الوطنية
- 4- **عدم تطبيق النظام وتفعيله:** أن تطبيق النظام وتفعيله يجب أن يدركه العاملين من خلال المساواة والعدالة في العقوبات قبل الجزاءات
- 5- **فقدان روح التفاهم بين المسئولين والموظفين:** وهي الفكرة الخاطئة التي تصدر للعاملين خاصة الجدد منهم على أن المسئولين أعداء في العمل ما يفقد روح التفاهم التي لن تعود على المؤسسة إلا باحزاب والضياع.
- 6- **تمسك بعض المسئولين والمديرين بمناصبهم:** يمارس بعض المديرين اليوم الكثير من الضغوط للبقاء بمناصبهم حتى ولو كان ذلك على حساب المؤسسة وتقدمها وتطورها.

<sup>1</sup> بلال خلف السكائنة، المرجع السابق، ص ص 67 - 72. (بتصرف)

- 7- الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسات: وهذا ما يؤدي إلى نخر كيان المؤسسة ويسهل عملية إنحيارها، ويصبح كل عامل ينظر للمؤسسة على أنها غنيمة يجب إدراك حقه منها.
- 8- ضعف المدير: أن وجود مدير ضعيف غير قادر على التحكم في زمام الأمور يخلق تمزق وخلافات والصراعات في مجال العمل يضعف من المؤسسة ووجودها ضمن هيكل السوق، ما ينتج عنه سلوكيات وتصرفات غير أخلاقية تحط من قيمة المؤسسة.
- 9- الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحياناً اتخاذ أساليب غير أخلاقية: وهي الفكرة التي تتكون لدى العاملين بأن بلوغ النجاح والتقدم وتحقيق المكانة لا يكون إلا بالطرق الملتوية، وهو اعتقاد يسهم في عدم ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة.

### 3- ثقافة المؤسسة وأخلاقيات العمل

لا يمكن الحديث عن أخلاقيات العمل في مؤسسات الأعمال دون الحديث عن الثقافة التنظيمية للمؤسسة لأن هذه الأخيرة تعد إحدى أهم محددات السلوك في العمل وهو القاسم المشترك ونقطة التلاقي بين ثقافة المؤسسة وأخلاقيات العمل، لذلك أرتأينا الحديث هنا عن مفهوم الثقافة التنظيمية وما موقع هذا المفهوم من أخلاقيات العمل وما طبيعة وأبعاد العلاقة ومجال التأثير بينهما.

أ- **ثقافة المؤسسة:** تعد الثقافة المؤسسية (التنظيمية) امتداداً للثقافة المجتمعية السائدة ذلك أن سلوك الفرد دخل مجال العمل لا يتولد من فراغ وإنما هو نتاج السلوك المجتمعي سواء كان هذا السلوك سلبياً أو إيجابياً، لذلك فتأثير الثقافة المجتمعية على مؤسسات العمل هو شيء كائن وواقع لدرجة أن الكثير من العمال يغلبون ثقافتهم الإيجابية على اللوائح والقوانين في معالجة الكثير من المشكلات التنظيمية.

#### 1- تعريف ثقافة المؤسسة:

يعد موضوع الثقافة المؤسسية من المواضيع التي لقيت اهتمام بالغ من قبل الكثير من العلماء والباحثين في شتى المجالات والحقول العلمية والمعرفية خاصة علم النفس والأجتماع والإدارة ودراساتهم لقضية القيم ومحاوله فهمها وتحليلها لتفسير السلوك الإنساني وما يصدر عنه من سلوكيات و أفعال وممارسات صحيحة أو خاطئة نتيجة للقيم أو الموروثات التي يحملها الفرد معه للعمل ويؤمن بها.

وقد ازداد الأهتمام بالثقافة المؤسسية في مؤسسات الأعمال مع مطلع التسعينيات عندما عمد علماء السلوك التنظيمي إلى قضية الثقافة التنظيمية باعتبارها عاملاً منتجاً لمناخ العمل مما يترك أثراً بالغاً على سلوك الأفراد ومستويات إنتاجيتهم وإبداعاتهم، هذا وكان الأهتمام الميداني بناء على ما حققته المنظمات اليابانية الناجحة

في مجال استخدام القيم الثقافية في إدارة المنظمات مثل اعتمادها على جماعية العمل والمشاركة القائمة على الثقة والاهتمام بالعاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الأنتكارية إضافة إلى المودة والتفاهم بين أعضاء المنظمة.<sup>1</sup> لذلك جاء تعريف الثقافة المؤسساتية على ضوء ما ورد في الأدبيات التنظيمية والادارية بأنها " الإطار المفاهيمي والقيمي والأعتقادي الذي يتكون عند أفراد المنظمة ويقبلونه ويتمسكون به في طريقة تفكيرهم وتصرفاتهم وفي علاقاتهم داخل المنظمة وخارجها" كما يعرفها مصطفى أبو بكر بأنها " منظومة المعايير والأفتراضات التي يكونها أفراد المنظمة من مصادر متعددة والتي تشكل إدراكهم واتجاهاتهم وسلوكهم"<sup>2</sup>، بمعنى أنها تعبير عن القيم التي يحملها الأفراد ذوي السلطة والنفوذ داخل المؤسسة التي تؤثر في الجوانب الملموسة من المنظمة وفي سلوك الأفراد الآخرين، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم وإدارتهم لمؤسستهم ومنظمتهم.

2- الثقافة التنظيمية أبعادها والعناصر المشككة لها: قبل الحديث عن الأبعاد الخاصة بالثقافة التنظيمية لا بد من الإشارة للعناصر المكونة لهذه الثقافة والتي لا يكتمل تكوينها وتشكلها إلا من خلال تفاعل العديد من العناصر والأعتبارات الإجتماعية والتنظيمية ومدى تناسقها مع بعضها البعض نذكرها كالتالي.<sup>3</sup>

- صفات الأفراد الشخصية و ما يتمتعون به قيم ودوافع وإهتمامات.
- خصائص الوظيفة ومدى ملاءمتها مع صفات الأفراد الشخصية، ذلك أن الأفراد يتجهون نحو المنظمات التي تتلاءم و تتوافق مع إهتماماتهم، كما تستقطب المنظمات الأفراد الذين يتفقون مع ثقافتها.
- خصائص البناء التنظيمي والذي ينعكس على نمط الأتصال وطرق ألتخاذ القرار وكذا تدفق المعلومات من وإلى الأدارة.
- المكافأة والحوافز المادية و المعنوية التي يحصل عليها الأفراد والتي تعكس المكانة الوظيفية للفرد والمؤثرة على سلوكياته وطرق عمله.
- الأخلاقيات والقيم السائدة في المنظمة والتي تشمل طرق التفكير وطرق التعامل بين الأفراد العاملين.
- العلاقة المكونة بين الأفراد العاملين والمستمدة من قيم الفرد وأخلاقيات الأسرة والمجتمع.

من خلال الوقوف على العناصر المحددة لتشكل للثقافة التنظيمية يتحدد لدينا مجموعة من الأبعادها نوردها كالتالي:<sup>4</sup>

✓ توجد علاقة بين ثقافة المنظمة وبيئتها الخارجية بما يفضي على ثقافة المنظمة خصائص:

<sup>1</sup> على عبد الله البريدي، **التحولات وثقافة المؤسسة**، مداخلة ضمن الملتقى الأول حول الأقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، كلية العلوم الأقتصادية - جامعة البليدة، أيام 21/20 ماي سنة 2002، البليدة - الجزائر، ص 09. (بتصرف)

<sup>2</sup> مصطفى محمود أبو بكر، **أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة**، المرجع السابق، ص 148.

<sup>3</sup> مصطفى محمود أبو بكر، **الموارد البشرية - مدخل لتحقيق الميزة التنافسية**، الدار الجامعية، الألكندرية - مصر، 2004، ص 82.

<sup>4</sup> مصطفى محمود أبو بكر، المرجع أعلاه، ص 151.

- التطور والتحديث والتفاعل والتكيف مع متغيرات البيئة.
  - التراكم والأستمرار والتواصل بما ينمي ويعمق الثقافة التنظيمية.
  - ✓ توجد علاقة بين ثقافة المنظمة وبيئتها الداخلية بما يفرضي على ثقافة المنظمة خصائص:
  - التكامل و الترابط الداخلي بين الأنشطة والوحدات و الوظائف.
  - المواءمة مع سمات ومهارات وشخصية الأفراد في المنظمة وأخلاقياتهم وقيمهم.
  - ✓ ثقافة المنظمة تشتمل على جوانب ظاهرة وأخرى خفية قد تكون في شكل رموز أو طقوس أو سياسات أو قواعد أو ممارسات متنوعة.
  - ✓ ثقافة المنظمة هي نسيج يربط العاملين في المنظمة ويعمق الأعتزاز لديهم و يبني هوية خاصة بهم تميزهم عن غيرهم من منظمات الأعمال الأخرى.
  - ✓ ثقافة المنظمة هي رباط تنظيمي يحقق الترابط والأنسجام بين وحدات المنظمة والمستويات الإدارية بها.
  - ✓ ثقافة المنظمة توفر مقومات إستقرار المنظمة ونموها بما تحدته من توافق في دوافع الأفراد وطموحاتهم و انتماءاتهم.
  - ✓ ثقافة المنظمة هي المحيط الذي فيه تتكون وتنمو الأسس والمعايير الأخلاقية والقيمية لدى العاملين في المنظمة.
- في الأخير وفي ضوء ما سبق يمكن القول: إن الثقافة التنظيمية هي منظومة متناسقة من الأفكار والمعتقدات والاتجاهات والقيم والمعايير والاعراف والعادات والتقاليد، وأساليب التفكير والعمل وأنماط السلوك والتوقعات التي يشترك فيها أعضاء التنظيم ويتلقون حولها مضامين توجه سلوكهم . وتشكل شخصياتهم و تتحكم في خبراتهم وتوحد تفكيرهم وتدعم الشعور الجمعي بينهم ما يؤثر في إنتاجية المنظمة وكفاءة قراراتها.

### ب- العلاقة بين أخلاقيات العمل وثقافة المؤسسة:

تعد قيم المنظمة العبارة التي تعبر عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية والتي تتركز أساساً في تحقيق الأهداف والأستقرار المؤسساتي وبناء الأستقلالية ومنح السلطة وتحقيق النمو والتقدم والتعاون بين أفرادها.

ويرى ماكس شيلر من خلال ربطه للأخلاق بالقيم أن القيمة الأخلاقية مرتبطة بسلم القيم فالفعل يكون خيراً إذا حقق قيمة إيجابية ويكون شراً إذا حقق قيمة سلبية والقيمة توجد في ذاتها حتى لو لم تتحقق في العالم المحسوس، وبذلك يعبر شيلر أن الأخلاق هي تطبيق للقيم على الطبيعة فمن كانت قيمه عالية كانت أخلاقه عالية وسلوكه المترتب عليها متميز كذلك والعكس صحيح.<sup>1</sup>

لذلك ترتبط ثقافة المنظمة بثقافة المجتمع وقيم أفرادها وكذا أخلاقيات العمل السائدة لهذا يمكن النظر لهذه الثقافة كمحور أساسي وفعال في تشكيل أخلاقيات العمل ويظهر إليها من خلال أوجه ثلاث:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بلال خلف السكائنة، المرجع السابق، ص 96. (بتصرف)

<sup>2</sup> مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، المرجع السابق، ص 152 - 153.

- ثقافة المنظمة هي الإطار الذي داخله تنشأ وتنمو أخلاقيات العمل وقيم العمل، وبقدر جودة وقوة ثقافة المنظمة بقدر جودة وقوة أخلاقيات العمل.
  - ثقافة المنظمة هي نتاج أخلاقيات العمل وقيم العمل، وبقدر جودة وقوة أخلاقيات العمل بقدر جودة وقوة ثقافة المنظمة، حيث تكون أخلاقيات وقيم العمل هي إطار تشكل ثقافة المنظمة.
  - ثقافة المنظمة تتفاعل مع أخلاقيات وقيم العمل لتشكيل السلوك داخل المنظمة، وبقدر التوافق والتناسق والتجانس بين ثقافة المنظمة وأخلاقيات العمل بقدر أتساع وعمق التأثير على تشكيل السمات والخصائص الإيجابية للسلوك، وبقدر عدم التوافق وإنعدام التجانس بين ثقافة المنظمة وأخلاقيات وقيم العمل بقدر ظهور التعارض والصراعات وتزايد مستوى ضغوط العمل.
- من خلال تحليل مضمون هذه الأوجه الثلاث يمكن أن نصف ونحدد العلاقة القائمة بين ثقافة المنظمة وأخلاقيات العمل القائمة على ما يلي:<sup>1</sup>

- تعد البيئة الخارجية للمنظمة محدداً أساسياً لثقافة المنظمة وأخلاقيات وقيم العمل في مؤسسات الأعمال.
  - ثقافة المنظمة هي نتاج تفاعل بين ما يحمله الأفراد من ثقافة وأخلاقيات وقيم من جانب، وخصائص التنظيم الإداري للمنظمة من جانب آخر.
  - ثقافة المنظمة هي إحدى مدخلات بناء أخلاقيات وقيم العمل بالمنظمة
  - رغم أن ثقافة المنظمة ضمن محددات أخلاقيات وقيم العمل، إلا أن هذه الثقافة تتطور ويعاد تشكيلها بناء على ما يستقر من أخلاقيات وقيم العمل في المنظمة.
  - تجويد أخلاقيات قيم العمل يتطلب تجويد ثقافة المنظمة، كما أن أخلاقيات وقيم العمل القوية تساهم في قوة ثقافة المنظمة، وكلاهما يتفاعلا لتشكيل أنواع وخصائص السلوك في منظمات الأعمال.
- من خلال هذا كله نخلص إلى وجود علاقة إرتباطية بين ثقافة المنظمة وأخلاقيات وقيم العمل، لأن غياب الأطر الثقافية المؤسسية كإطار مرجعي ممارس ومكتوب يتم انتهاجه من طرف المؤسسات وكذا غياب مفاهيم أخلاقيات العمل يعدان أحد أهم الأسباب في ظهور السلوكيات غير المحبذة في العمل، ولا شك أن السلوكيات غير المحبذة إذا ما تفتت تصبح تقاليد راسخة وقيم لا يستغني عنها الموظف في ظل عدم توفر أطر رادعة لمنع ظهور مثل هذه السلوكيات، لذلك لا يمكن تناول أحدهما دون الآخر سواء أعتبرنا أحدهما جزء من الآخر أم ناتجاً عنه أم مكماً له، لأن تشكل السلوك بمستوياته المختلفة لا يخرج عن ثقافة المنظمة وأخلاقيات وقيم العمل.

<sup>1</sup> مصطفى محمود أو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، المرجع السابق، ص 155.

### خلاصة الفصل:

من خلال وقوفنا على الدلالات المفاهيمية لمفهوم الأخلاقيات يتضح لنا أن المفهوم ذات جوانب متعددة متعلقة بالسلوكيات والتصرفات والقيم والمعاملات فهو الضابط للعلاقات بين الأفراد سواء في البيئة الاجتماعية أو التنظيمية، من هنا جاءت دراستنا في هذا الفصل لنبين وجوب وجود الأخلاقيات ومدى تأثيرها في الحياة الإنسانية إذ أن وجود القيم الأخلاقية كان لصيق بوجود الانسان منذ البدايات الاولى غير أن مفهومه تطور وأتسع عبر الزمن والحقب والاجيال والمجتمعات بداية من الأخلاق عند القدماء اليونان والأخلاق قبل الثورة الصناعية إلى الأخلاق في المجتمعات الحديثة مروراً بالأخلاق في العصور الوسطى وما لصق به من مفاهيم أخرى قريبة من المدلول القيمي له.

لذلك كان ولا يزال وجود الأخلاقيات من الضروريات الملحة لبقاء المجتمعات، ولتطور الأعمال وتقديمها، لأن العمل الذي أُعتبر إلى وقت ما ليس له علاقة بالأخلاقيات هو اعتقاد خاطئ، لأن الفضائح والسرقات والفساد والتعدي على المال العام وخيانة الأمانة كلها دلالات على أهمية وجوب الأخلاقيات في مجال العمل وتأثيرها الواضح على ممارسته العامل لمهنته وعمله، فأخلاقيات الأعمال تتعدى علاقات العمل لتتعلق بسلوكيات الأفراد ضمن نشاطاتهم العملية المختلفة وهذا ما يحدد لنا الأطر الأخلاقية الواجب التعامل ضمنها، لأن هناك صعوبة كبيرة في تحديد أين تبدأ الأخلاق الشخصية وأخلاقيات العمل، لأن الأخلاق الشخصية هي منبع أخلاقيات العمال وتؤثر وتغطي عليها بشكل كبير جداً، لذلك فالسلوك الأخلاقي يتضمن اختيار تصرفات الأفراد السليمة والمناسبة التي تتماشى مع القيم الاجتماعية والتنظيمية، ومع ما يحمله الأفراد من ثقافة أخلاقية وتربوية، والتي تسهم في إعطاء العمل أبعاد أخرى غير الأبعاد الاقتصادية التي من شأنها تحقيق التميز لمؤسسات العمل.

كما أن الثقافة المؤسسية هي الحلقة التي يجتمع عندها كل أعضاء التنظيم، فوجود ثقافة تنظيمية موحدة تجمع ما بين الجانب السلوكي الأخلاقي والثقافي للأفراد وبين الجانب القانوني التنظيمي لمؤسسة العمل، تجعل من الأفراد المختلفون في وجهات النظر يتفقون حول المعنى العام لإصطلاحات القيم الأخلاقية من مبدأ عام يعتبر أساساً لجميع الأنظمة الأخلاقية وهو الاعتقاد بأن كل عضو في أي جماعة يتحمل بعض المسؤولية من أجل رفاهية غيره من أعضاء الجماعة، إذ أن رغبة الفرد في أن يضحى بمصلحته الذاتية من أجل رفاهية المجموعة تكون بمثابة قلب التصرف الأخلاقي، إذن فأخلاقيات العمل تنحصر ضمن إطار سلوك الأفراد داخل الوحدة الاقتصادية أو العلاقات داخل مؤسسات العمل.

# الفصل الرابع الترابيع

## الفصل الرابع: المدخل للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال الجغرافي

2- المجال البشري

3- المجال الزمني

ثانياً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

1- الهيكل التنظيمي للمؤسسة

2- قراءة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة

ثالثاً: وصف خصائص مجتمع الدراسة

خلاصة

تمهيد الفصل:

بعد الجانب النظري للدراسة ووقوفنا على مختلف الإجراءات المنهجية الخاصة بصيرورة البحث، وكذا التعريف بمختلف المفاهيم المتعلقة بالموضوع نقوم في هذا الفصل بالتطرق للجانب الميداني للدراسة وبالتعريف بالمؤسسة محل الدراسة وكذا وصف خصائص مجتمع الدراسة.

أولاً: التعريف بمجالات 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 فتحديد مجالات دراستنا كان كما يلي:

1- **المجال الجغرافي:** تقتصر دراستنا هاته على المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار (سونلغاز) التي تقع ضمن النسيج العمراني بوسط المدينة، حيث يحدها شرقاً مجمع محلات تجارية (سوق بودة) وغرباً ثانوية خالد بن الوليد بأدرار وشمالاً محلات تجارية و حي 90 مسكن بأدرار المسبح البلدي أما جنوباً حي 137 مسكن، حيث تتربع هذه المؤسسة على مساحة مقدرة بـ 2م3500، وهي إحدى ممثلي شركة سونلغاز على المستويين الوطني والمحلي، هذا بالإضافة إلى خمسة فروع تابعة لها على المستوى الولائي (فرع أدرار، فرع تميمون، فرع زاوية كنته، فرع رقان، فرع أولف).

2- **المجال البشري:** يتشكل المجال البشري للدراسة في جميع العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار حقلاً للدراسة والبالغ عددهم 392 عاملاً<sup>1</sup> موزعة على فروع الشركة عبر تراب الولاية- استثنينا منهم 20 لكونهم حديثي العهد بالوظيفة (موظفين جدد) ومن تم لا يمكن معرفة مدى إكتسابهم لثقافة المجتمع المحلي ولأخلاقيات العمل والتي نحن بصدد دراستها والوقوف على تأثيراتها، ما يعني أن العدد المقبول للدراسة هو 372 عامل يتوزعون على كل فروع الولاية يرأس كل فرع من الفروع مدير وكالة ومجموعة الوكالات مرتبطة بالمديرية مقر الولاية و تعمل وفق نظام أقسام ومصالح في علاقة مترابطة مع بعضها البعض وهو ما يوضحه الجدول التالي:

<sup>1</sup> مقابلة شخصية مع السيد: رئيس مصلحة المستخدمين بن عمراني صالح بمديرية توزيع الكهرباء و الغاز بأدرار، يوم 15 أكتوبر 2017م، بمقر العمل بمديرية سونلغاز، حصلت من خلالها على مختلف المعلومات وكذا الوثائق المتعلقة بالمؤسسة ومختلف الفروع التابعة لها فيما يخص وضعية المواد البشرية العاملة وعدد العاملين حسب كل فرع من هاته الفروع.

الجدول رقم 05: يوضح فروع شركة الكهرباء والغاز بأدرار وتوزيع العاملين بها

النسبة المئوية %	عدد العمال	الأقليم المنتمي إليه	فروع شركة سونلغاز
53.06%	208	توات	فرع أدرار التجاري و التقني
16.07%	63	قورارة	فرع تيميمون التجاري و التقني
08.69%	30	توات	فرع زاوية كنته التجاري و التقني
11.44%	40	توات	فرع رقان التجاري و التقني
10.72%	38	تديكلت	فرع أولف التجاري و التقني
100%	392		المجموع الكلي

من إعداد الطالب: بناء على المعلومات المحصل عليها من المؤسسة محل الدراسة من مصلحة المستخدمين

من خلال الجدول رقم (01) الموضح فروع شركة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار وتوزيع العمال بها يتضح لنا ما يلي أن فرع أدرار التجاري والتقني الإداري وهو أكبر فرع بين الفروع به العدد الأكبر من العمال بنسبة بـ 53.06%، يليه فرع تيميمون بنسبة قدرت بـ 16.07%، يليه فرع رقان التجاري والتقني بنسبة 11.44%، يليه فرع أولف التجاري و التقني بنسبة قدرت بـ 08.69%، ليأتي في الأخير فرع زاوية كنته التجاري و التقني بنسبة 9.34% ما يلاحظ من خلال التوزيع المبين في الجدول أن توزيع العمال يخضع للتوزيع السكاني حسب الأقاليم وكذا الكثافة السكانية لسكان الولاية.

3- المجال الزمني: تتطلب مثل هذه الدراسات (الدراسات العليا) وقتا زمنيا كافيا للوقوف على كل جوانب المذكرة النظري منها والميداني (التطبيقي) قصد الإلمام بجوانب البحث كاملة، والقيام بجولة استطلاعية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار (سونلغاز)، للإلتقاء بمسؤوليها مدراءها الفرعيين، وذلك قصد التعرف على المؤسسات والقيام بملاحظات إستطلاعية تفيدنا في المراحل القادمة من الدراسة، وقد استغرقت دراستنا فترة أربع سنوات كاملة أبدأ من 2014/11/02 إلى غاية 2018/09/02 ويمكن تقسيم هاته الفترة إلى مراحل أساسية مر بها البحث جاءت كما يلي:

✓ المرحلة الأولى: تقديم مشروع بحث للدراسة وعرضه على الأستاذ المشرف ومناقشته وتعديله ليقدّم للجنة العلمية لإبداء الرأي والموافقة عليه، ليتم بعد ذلك القيام بجميع الإجراءات الضرورية للتسجيل، وكانت هذه الفترة ما بين 2014/11/02 إلى 2014/12/12.

✓ المرحلة الثانية: بعد قبول الموضوع للدراسة بدأ البحث على مكان إجراء الدراسة الميدانية الذي يتماشى وموضوع الدراسة، فاختيرت المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بأدرار كميدان لإجراء الدراسة الميدانية وهذا طبعا بعد زيارات متعددة للمؤسسة بشكل غير رسمي ومحاولة تقريب و قياس الموضوع بالواقع الميداني ومدى توافقهما وكانت هذه الفترة بين 2015/01/04 إلى غاية 2015/01/20.

✓ **المرحلة الثالثة:** تم فيها تقديم طلب شخصي للسيد مدير مؤسسة سونلغاز بأدرار يوضح رغبتني بإجراء دراسة ميدانية في إطار التحضير لمذكرة دكتوراه مع توضيح عنوان الدراسة والغرض منها ومدتها الزمنية، وكان ذلك من 2015/01/22 إلى غاية 2015/01/28.

✓ **المرحلة الرابعة:** بعد الموافقة على الطلب المقدم للسيد مدير مؤسسة سونلغاز بأدرار والحصول على ترخيص بإجراء الدراسة ضمن هذه المؤسسة تم إلحاق الموافقة بطلب رسمي مصادق عليه من طرف جامعة أدرار متمثلة في السيد رئيس قسم العلوم الاجتماعية، توجهت به مباشرة إلى السيد رئيس قسم الموارد البشرية بالمديرية العامة لمؤسسة سونلغاز والذي بدوره منحني ترخيص كتابي يسمح لي بالتنقل لمختلف الفروع التابعة للمؤسسة عبر تراب الولاية، للوقوف على الجانب الميداني وتوضيح الخطوط العريضة للدراسة قصد الاستفادة من المساعدة التي يمكننا الحصول عليها من الفئات العمالية والتي نعول عليها لتحقيق وانجاز هذا البحث وكان ذلك من تاريخ 2015/02/01 إلى غاية 2015/02/15.

✓ **المرحلة الخامسة:** تم في هذه المرحلة القيام بزيارات متعددة إلى المؤسسة وفروعها الخمسة عبر الولاية (أدرار، زاوية كنته، رقان، أولف، تميمون) للتعرف على هذه الفروع بغرض إثراء بعض جوانب البحث سيما ما تعلق منه بإجراء مقابلات بمديري هذه الأخيرة، والوقوف على كيفية عملها والحصول على الوثائق الضرورية ذات الصلة بأهداف البحث (إحصائيات، وثائق... وغير ذلك)، واستغرقت هذه العملية فترة معتبرة تم التنقل خلالها عدة مرات لهذه الفروع وذلك من تاريخ 2015/03/01 إلى 2015/05/30.

✓ **المرحلة السادسة:** تم في هذه المرحلة محاولة الإمام بالجوانب النظرية للموضوع وهذا بالوقوف على الأبعاد و المؤشرات التي لها علاقة بالدراسة وكذا المتغيرات من خلال الكتب والمراجع الأدبية على مستوى المكتبات الجامعية والمكتبات العمومية وغيرها، وكذا الأبحاث المنجزة في هذا الصدد وبعض المقابلات التي تخص محور وموضوع الدراسة وامتدت هذه المرحلة من 2015/06/01 إلى غاية 2017/03/31.

✓ **المرحلة السابعة:** تم في هذه المرحلة بناء الاستمارة (الاستبيان) من خلال الوقوف على الفرضيات العامة للدراسة بغرض قياس مؤشرات وأبعاد الدراسة والوقوف عليها ميدانيا وإعطاء الدراسة البعد الإمبريقي وامتدت هذه المرحلة مابين 2017/04/03 إلى غاية 2017/05/02.

✓ **المرحلة الثامنة:** تم في هذه المرحلة الجلوس مع الأستاذ المشرف ومناقشة أبعاد وجوانب استمارة الدراسة وإجراء بعض التعديلات على المحاور والأسئلة حتى تتماشى والتقسيم الجيد للموضوع بما يتوافق مع الجانب الميداني وكذا فرضيات الدراسة وكانت هذه الفترة مابين 2017/05/20 و 2017/06/15.

✓ **المرحلة التاسعة:** تم في هذه المرحلة تقدير صدق المحتوى للمقياس،<sup>1</sup> وذلك بتوزيع عشرة (20) استمارات بحث نموذجية على مجموعة من الأساتذة والدكاترة ذوي الاختصاص،<sup>2</sup> لتحكيم هذه الاستمارات والاستفادة من آرائهم واقتراحاتهم فيما يخص بناء هذه الاستمارة وإمكانية قياسها لأبعاد ومؤشرات الموضوع المدروس ميدانياً. وقد أسفرت نتائج التحكيم لهذه الإستمارات على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن 83%<sup>3</sup>، وتبين من خلال ذلك أن معظم عبارات المقياس جيدة، وتحمل صدقاً ظاهرياً جلياً، وملائمة للتطبيق على مجتمع الدراسة، ولقد قمت بتعديل بعض الفقرات بناء على ملاحظات واقتراحات بعض الأساتذة المحكمين حتى تتلائم مع قياس المعلومات المراد الحصول عليها، لتعاد صياغة الفقرات والتأكد من سلامتها لغوياً وعرضها على ثلاثة محكمين آخرين لإعطاء رأي نهائي بشأنها، وأمتدت هذه المرحلة من 2017/06/17 إلى غاية 2017/07/18.

✓ **المرحلة العاشرة:** تم في هذه المرحلة توزيع استمارات تجريبية بعد الأخذ بأراء المحكمين على بعض عمال المؤسسة المقدر عددهم بـ: 50 عاملاً، بغرض التأكد من مدى فهمهم للأسئلة المطروحة عليهم و تمت هذه العملية وفق التعداد التالي (07 من الإطارات، 17 عمال مهرة، 26 عمال التنفيذ) وامتدت هذه المرحلة ما بين 2017/07/20 إلى غاية 2017/07/31.

✓ **المرحلة الحادية عشر:** تم توزيع 372 استمارات وإستئينا 20 إستمارة على إعتبار أن 20 عامل مازالوا جدد بالعمل ومعظمهم لا ينتمون للمنطقة وبالتالي لم يتعرفوا بعد على ثقافة وجوانب الحياة الاجتماعية للمجتمع المحلي، لذا تم استبعادهم من الدراسة، ووجهت الاستمارات بهدف ملأها من قبل المبحوثين العاملين بمؤسسة سونلغاز بأدرار، وكذا مختلف الفروع التابعة لها عبر الولاية حيث كان ذلك من تاريخ 2017/09/08 إلى غاية 2017/10/01، وفق الجدول التالي:

<sup>1</sup> **درجة الصدق المنطقي للمقياس:** ويسمى أيضا الصدق الظاهري يتم خلاله الحكم على درجة صدق هذا المقياس عن طريق مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال يطلق عليهم المحكمين، للمزيد من التوضيح أنظر:  
- صلاح أحمد مراد، وأمين علي محمد سليمان، **الأختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية- خطوات إعدادها وخصائصها-**

دار

الكتاب الحديث، الطبعة 1، مصر، 2012، ص 351.

<sup>2</sup> **أعضاء لجنة تحكيم الأستمارة:** تتكون من أساتذة ودكاترة في مجال التخصص (التنظيم والعمل) قصد تحكيم صلاحية المقياس وتحديد مدى شمولية الفقرات التي تم صياغتها لأبعاد المقياس في ضوء التعريفات الإجرائية، وكذا تحديد مدى صلاحية كل عبارة لقياس ذلك البعد ومدى ملاءمتها للتطبيق في ميدان الدراسة. أنظر: قائمة الملاحق - الملحق رقم 04.

<sup>3</sup> ينبغي ألا تقل **درجة الاتفاق** على كل فقرة من الفقرات عن 80%، للمزيد أنظر:

- صلاح أحمد مراد، وأمين محمد علي سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 351.

الجدول رقم 06: يوضح توزيع استمارات الدراسة:

نسبتها %	عدد الإستمارات المرفوضة	نسبتها %	عدد الإستمارات المقبولة للتحليل	نسبة الردود %	عدد الإستمارات المسترجعة	عدد الإستمارات الموزعة
1.34%	05	95.16%	354	96.5%	359	372

في هذا الإطار تم توزيع 372 استمارة على عدد الباحثين، حيث تم استرجاع 359 استمارة أي نسبة الردود هي 96.5، وبعد فحص مدى قابلية الاستمارات المرجعة للتحليل تم استبعاد 05 استمارات نظراً لعدم إجابة الباحثين على كل أسئلتها، وعليه فإن عدد الاستمارات القابلة للتحليل هو 354 استمارة أي نسبة ردود الاستمارات القابلة للتحليل هو 95.16، وهي نسبة مقبولة في مجال العلوم الاجتماعية.

✓ **المرحلة الثانية عشر:** فيها تم استرجاع الاستمارات وتبويب البيانات المحصل عليها من الباحثين، بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) وذلك بعد وضع الترميز لكل سؤال ضمن الاستمارة حيث بلغ عددها 68 سؤالاً، كما رقت جميع الإستمارات من 01 إلى 354 وذلك حتى يسهل الرجوع إليها عند الحاجة، ثم بعد ذلك أدخلت المعلومات في الحاسوب استمارة... استمارة حتى أصبحت جاهزة لإجراء مختلف العمليات عليها، وإدراجها في شكل جدول وعمليات حسابية ونسب مئوية وقد امتدت هذه الفترة ما بين 2017/10/02 إلى غاية 2017/12/22.

✓ **المرحلة الثالثة عشر:** الوقوف على تحليل المعلومات المحصل عليها في الجداول الإحصائية وفق برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) تحليلاً نسبياً وسببياً يفسر لنا الواقع الإمبرقي للدراسة ووصف الظاهرة، وامتدت هذه الفترة ما بين 2017/12/25 إلى غاية 2018/03/02.

✓ **المرحلة الرابعة عشر:** بعد مرحلة تحليل الجدول و تفسيرها نخلص في النهاية إلى إستخلاص وإستنتاج النتائج، وتحليلها لتأكيد الفرضيات أو نفيها حيث كانت هذه المرحلة في الفترة الممتدة ما بين 2018/03/05 إلى غاية 2018/05/01.

✓ **المرحلة الخامسة عشر:** في هذه المرحلة سعينا إلى مراجعة المذكرة وعرضها على أساتذة قصد تبيان الأخطاء الإملائية والنحوية، هذا وعملنا على ترتيب المذكرة ترتيباً منهجياً متسلسلاً، وإضافة المكملات المهمة من واجهة وملخص وإهداء وتشكر و فهرسة للأشكال والجداول وقائمة للمراجع والملاحق المهمة للدراسة، وإخراج المذكرة في صورتها النهائية حيث امتدت هذه الفترة من 2018/5/15 إلى غاية 2018/09/02.

## ثانياً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

تعد الشركة الوطنية للكهرباء والغاز من أهم الإنجازات الاستثمارية بالجزائر، إذ تعمل على إنتاج وتوزيع وشراء وبيع الطاقة الكهربائية والغاز الطبيعي، و هذا من أجل إشباع الحاجات الضرورية من هذه المادة لمختلف زبائنها سواء الصناعية منها أو المنزلية، لذلك تعد المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار إحد ممثلي شركة سونلغاز على المستويين المحلي والوطني حيث تعمل هذه الأخيرة تحت وصاية المديرية العامة للتوزيع بوهران.

تأسست بموجب مرسوم تنفيذي رقم 2005/03 المؤرخ في 2005/04/30 يتضمن برنامج هيكلية قطاع توزيع الكهرباء والغاز و بموجب هذا القرار تحولت وفق التقسيم الجديد من مركز توزيع تابع لولاية بشار سابقاً إلى مديرية جهوية تابعة إلى الفرع الغربي بوهران.<sup>1</sup> وذلك لأتساع حجم زبائنها وزيادة احتياجاتهم، وكذلك في إطار السياسة العامة لإعادة هيكلية شركة سونلغاز طبقاً للأحكام القانونية المنظمة للشركات التجارية، وسنركز هنا على عرض خاص يتمثل في نقطتين هامتين هما:

- 1- الهيكل التنظيمي للمؤسسة
- 2- قراءة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة

<sup>1</sup> أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 2005/03 المؤرخ في 2005/04/30 المتضمن: برنامج هيكلية قطاع توزيع الكهرباء والغاز وتحولها إلى مديرية جهوية تابعة إلى ولاية وهران، الجريدة الرسمية العدد 07 لسنة 2005.





الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز بأدرار

المصدر: مستخرج من وثائق الشركة

1- قراءة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة

يتبين من خلال الشكل الممثل للهيكل التنظيمي للمؤسسة أن هناك تقسيم للمهام والتسيير في المديرية العامة للتوزيع والكهرباء بأردان حيث أن الفروع الفرعية الموزعة عبر الولاية تلعب دوراً أساسياً في التخفيف من عبء العمل الموكل لهذه المؤسسة، ليبقى لهذه الأخيرة دور المتابعة والإشراف والمراقبة من خلال المصالح والأقسام التي تعمل كلاً حسب تخصصها والمهام الموكلة إليها.

كما نلاحظ خلال الشكل كذلك أن هناك استحداث وتوزيع جيد لمختلف المصالح والأقسام والتي من شأنها تأدية العمل بالشكل المرين المطلوب خصوصاً وأنها مؤسسة اقتصادية تجارية تقوم بالموازنة على خطين مهمين، المتعاملين من جهة والذين توكل إليهم المهام التقنية والأشغال الكبرى التي تقوم بها المؤسسة وكذا مختلف الأعطال التي تحدث على مستوى توزيع الكهرباء والغاز، ومن جهة أخرى الزبائن التي تحاول المؤسسة تقديم أرقى الخدمات لهم لأنها تدرك أنها رغم احتكارها كمؤسسة وحيدة لتقديم هذه الخدمات إلا أنها تدرك أيضاً أن رضا الزبون يسهل عليها تحقيق إيراداتها التي من شأنها تحقيق أهدافها المسطرة.

ويمكن التفصيل أكثر في هذا المخطط من خلال الوقوف على مختلف المهام المنوطة بكل قسم ومصالحة كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 07: يوضح مختلف المصالح والمهام المنوطة بها في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأردان

الرقم	المصلحة	المهام المنوطة بها
01	رئيس المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز (مدير المؤسسة)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأمر بالصرف</li> <li>- إمضاء الشيكات</li> <li>- عقد الاجتماعات</li> <li>- التنسيق مع الشركاء الاجتماعيين ( النقابة، لجنة المشاركة )</li> <li>- إتخاذ القرارات التسييرية وهو المسئول الأول أمام المستويات العليا</li> </ul>
02	الأمانة العامة ( السكرتارية)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- سكرتارية وأمانة المدير تساعده على تأدية مهامه</li> <li>- تنظيم الزيارات وتحديد المواعيد</li> <li>- استقبال البريد الوارد وإرسال البريد الصادر وتسجيلهما</li> <li>- تحضير جداول أعمال الاجتماعات للمدير</li> <li>- الرد على كل المكالمات الواردة للمؤسسة</li> <li>- التنسيق بين المدير وجميع المصالح داخل المؤسسة</li> </ul>
03	مكلف بالإعلام والاتصال	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعلام الموظفين والزبائن بكل المستجدات الحاصلة في المؤسسة عن طريق المنشورات، الصحافة والإذاعة وغيرها</li> <li>- الإبلاغ عن سياسة العمل المتبعة من قبل المؤسسة لجميع الأطراف المتعاملين</li> <li>- الإبلاغ والإعلانات الخاصة بالمؤسسة الموجهة للداخل أو للخارج</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع وتنظيم العلاقات مع المتعاقدين</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الممثل القانوني الوحيد للمديرية أمام الجهات القضائية</li> <li>- مكلف بكل النزاعات القضائية الحاصلة بين المديرية الجهوية والجهات الأخرى</li> <li>- متابعة تنفيذ القرارات القضائية ومقاييس تحصيل الديون في كل الحالات</li> </ul>	<p>المكلف بالشؤون القانونية (المحاكم والقضاء)</p>	<p>04</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع البرامج السنوية التحسيسية لفائدة مستعملي الكهرباء والغاز (إقامة معارض)</li> <li>- تحضير جلسات لتوعية العمال ضد أخطار الكهرباء والغاز مع المصالح التقنية</li> <li>- إصدار ملصقات دورية توضيح أنواع الأخطار الخاصة بالكهرباء والغاز</li> <li>- متابعة عتاد الحماية من الأخطار وتحضير لائحة بمختلف القوانين والنظم الواجب إتباعها من الناحية الأمنية</li> </ul>	<p>المكلف بالحماية والأمن</p>	<p>05</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع مخطط وجدول للحراسة والمناوبة، لحماية المؤسسة وكل المصالح التقنية والمقاطعات التجارية التابعة لها</li> <li>- وضع ومتابعة المخطط الأمني للمبين للمداخل والمخارج الخاص بالحريق وتوزيع قارورات الإطفاء</li> <li>- رفع التقارير عن الوضعية الحقيقية للأمن والحماية في المديرية ومختلف الفروع التابعة لها</li> <li>- القيام بزيارات دورية لكل المصالح والمقاطعات التجارية لمراقبة الأمن الداخلي للمؤسسة وكذا مختلف الفروع والمرافق التابعة لها</li> </ul>	<p>المكلف بالأمن الداخلي</p>	<p>06</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إرسال الفواتير ومتابعة تحصيلها</li> <li>- توصيل وربط شبكة الكهرباء بالغاز</li> <li>- تحصيل ديون المؤسسة</li> <li>- الرد على شكاوي واحتجاجات الزبائن</li> </ul>	<p>قسم العلاقات التجارية: وهو القسم الحيوي في المؤسسة نظراً للدور الفعال والمهم المنوط به إذ يعتبر همزة الوصل بين المؤسسة والزبون، ويشمل القسم التجاري وقسم التحصيل والقسم المكلف بالزبائن والخزينة</p>	<p>07</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراقبة الميزانية وإنتاج الميزانية السنوية للمؤسسة.</li> <li>- المراقبة المالية من خلال صرف الأموال المخصصة للمشاريع وتحديد ميزانية المديرية.</li> <li>- ضبط العلاقات مع الضمان الاجتماعي والبريد والمواصلات</li> <li>- تسيير فواتير الزبائن ومراقبة مدى تجسيد المعلومات الموجودة في الفاتورة.</li> <li>- إجراء عملية التسجيل المحاسبي للفواتير</li> </ul>	<p>قسم المالية والمحاسبة</p>	<p>08</p>

09	قسم استغلال الشبكات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- صيانة الشبكات الكهربائية عن طريق المراقبة الدورية وأخذ القياسات.</li> <li>- متابعة الأعطاب التي تتعرض لها الشبكة</li> <li>- الحفاظ على أمن وسلامة الأشخاص والشبكات</li> </ul>
10	قسم معالجة المعلومات: وهو قسم حديث النشأة يعمل على معالجة المعلومات والبيانات الواردة عن طريق المعالجة الآلية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إصدار فواتير الكهرباء والغاز للزبائن</li> <li>- تخزين المعلومات في الأقراص لمواجهة أي احتمال لوجود فيروسات أو خلل في النظام</li> <li>- تسيير الشبكة الداخلية للاتصالات وضمان تحقيق ربط دائم لجميع أجهزة الإعلام الآلي بالمديرية</li> </ul>
11	قسم الوسائل: ويحتوي على نوعين الوسائل هما	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وسائل العمليات العامة: والتي تعمل على تلبية احتياجات المؤسسة من مكاتب وأثاث تجهيزات مكتبية ووسائل عمليات الصيانة والتصليح.</li> <li>- وسائل الخطر: وتستعمل من أجل تسيير سيارات المؤسسة من حيث تصليحها وشراء قطع الغيار ونقل العتاد وغير ذلك من الأشياء والوسائل التي تحتاجها المؤسسة بهذا الخصوص.</li> </ul>
12	قسم الموارد البشرية: وهو القسم الذي يعني بتسيير شؤون العاملين والمستخدمين في المؤسسة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يهتم بالعاملين بالمؤسسة منذ لحظة توظيفهم إلى غاية تقاعدهم من العمل وبكل ما يخص عملية حيث التسيير الإداري (عطل، ساعات إضافية، أجور، مكافآت... وغير ذلك)</li> <li>- وضع مخططات تقويم الأداء للعاملين للقيام بعملية الترقية</li> <li>- ضمان علاقات دائمة مع طب العمل والنقابات العمالية وغيرها</li> </ul>

من خلال الجدول رقم (03) أعلاه والذي يظهر لنا مختلف المصالح والهياكل المؤسساتية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار نلاحظ من خلال تقسيم المصالح أنه يساير التسيير المؤسساتي العصري المكنم بالتكنولوجيا وتوزيع الاختصاصات في العمل والعمل بنظام المركزية في القرار، كما نلاحظ أن المؤسسة وكنتيجة للتغيير الذي شهدته الساحة الجزائرية على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي والذي انعكس على منظمات العمل ومنها الشركة الوطنية للكهرباء والغاز وهذا بإعطاء العامل البشري الأهمية المطلوبة من خلال خلق مصلحة تعنى بالتسيير الكلي الموارد البشرية العاملة بدلا من مصلحة تسيير المستخدمين التي عنيت بتسيير شؤون العمل، وهذا من خلال التصنيف والهيكلة الجديدة للقطاع الذي عرفه ابتداءً من 2001م، مما يدل على مدى وعي الشركة بأهمية العنصر البشري واعتباره مورداً هاماً وضرورياً إلى جانب الموارد الأخرى لتحقيق أهداف المنظمة ونجاحها، ويظهر أهميه ذلك من خلال موقعه في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، مما يؤكد إدراك المديرية الجهوية لفعالية هذا القسم الذي يعتمد تنظيمه الداخلي على الأنشطة التي يمارسها قسم الموارد البشرية، فهو يخصص لكل مصلحة مجموعة من الوظائف والمهام التي تقوم بها وبالتالي يسهل عليه تنظيم عمله وأدائه.

ثالثاً: وصف خصائص مجتمع الدراسة

1- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم 08: يوضح جنس المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
70,1	248	ذكور
29,9	106	إناث
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لجنس المبحوثين يتضح لنا أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث حيث قدرت نسبة الذكور بـ 71.1% في حين أن النسبة المتبقية 29.9% هي من الإناث، وتعزو هذه النسب إلى عدة عوامل جوهرية أبرزتها خصوصية المنطقة وطبيعة عمل مؤسسة سونلغاز والتي حسب إطلاعي تتلخص في الأسباب التالية:

- 1- طبيعة مؤسسة سونلغاز التي يغلب على نشاطها النشاط التطبيقي الميداني أكثر من النشاط الإداري المكتبي، وهو ما يستلزم وجود فئة ذكورية للقيام بهذا النشاط مثل الكهربائيين والتقنيين وغير ذلك مثلاً، وهذا ما يخضع المؤسسة إلى فتح أكبر عدد من مناصب الشغل لذوي هذه الاختصاصات.
- 2- الخلفية الاجتماعية للمجتمع والمنطقة على حد سواء إذ أن أغلب فروع المؤسسة والنقاط التابعة لها بعيدة عن مقر الولاية ومترامية الأطراف وبحكم اختصاصات مؤسسة سونلغاز والتي أغلبها يقع خارج نطاق المؤسسة وأحياناً في أوقات متأخرة وخارج ساعات العمل الرسمية، مما يتعذر على الإناث ممارسة هذه الوظائف.
- 3- اعتماد مؤسسة سونلغاز على مجموعة من التبرصات العلمية والعملية للعمال والموظفين خلال المسار المهني، هذه التبرصات أغلبها تقوم بها المؤسسة بعيدة من مقر الولاية و في مدارس خاصة مثل: (مدرسة بن عكنون ومدرسة البليدة ومدرسة عين مليلة) مما يدفع بالعديد من الطالبات الأثوية بالعزوف عن هذه الاختصاصات، وبالتالي نسبة المشاركة في هذه الأخيرة ضئيلة جداً وهذا ما تأكده نسبة هذه الشريحة والمقدرة بـ 29.09% والتي يقتصر وجودها على بعض المناصب الإدارية، وكذا بعض الأعمال التي لا تتلائم إلا مع طبيعة المرأة مثل السكرتاريات والمنظفات.

بصفة عامة يمكننا القول أن المجتمع الجزائري مجتمع محافظ على قيمه وجذوره الحضارية المرتبط بالإسلام، ومهما لاحظنا من تقدم ونضوج في الفكر خصوصاً نحو عمل المرأة إلا أنه تبقى بعض الوظائف التي لا تتناسب مع وضعية المرأة لا من حيث الشكل ولا التوقيت وهذا ما يضعنا في آخر الأمر إلى احترام الخصوصيات في العمل النابع من أصل القيم المجتمعية والتقاليد الثقافية للمنطقة وللمجتمع الجزائري ككل.

4- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم 09: يوضح سن المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	السن
00,0	00	أقل 20
48,0	170	30-20
24,6	87	40-30
15,8	56	50-40
11,6	41	50 سنة فأكثر
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لسن المبحوثين يتضح لنا أن الفئة العمرية الأقل من 20 سنة لا توجد بها أي نسبة من العمال أي لا توجد فئة عمالية أقل من 20 سنة، يأتي بعدها الفئة العمرية من (20-30) وهي أكثر الفئات عدداً بنسبة قدرت بـ 48%، تليها الفئة من (30-40) سنة بنسبة تقدر بـ 24.6%، تليها بعد ذلك الفئة العمرية من (40-50) سنة بنسبة تقدر بـ 15.8%، لتأتي في الأخير الفئة العمرية (50-60) سنة بنسبة تقدر بـ 11.6%.

إن المتمعن لهذه النسب يلاحظ أن وجود النسبتين التي تخص كل من الفئتين الثانية والثالثة والمقدر مجموعهما بـ 72.6% هي ترجمة إلى أن المؤسسة تتبنى سياسة تشييب مواردها البشرية باعتبار أن هذا العنصر أكثر كلفة بالمقارنة بالموارد الأخرى، فالإصلاحات المعاصرة للمؤسسة الجزائرية أصبحت تراعي الجوانب البشرية كمتغيرات أكثر تأثير من باقي عوامل الإنتاج الأخرى ما يعطي فرصة أكبر للمؤسسة في تغيير نمط عملها وتحسينه وفق التغيرات المطلوبة في الوقت الراهن، مع الحفاظ طبعاً على الموارد البشرية القديمة ذات الخبرة الكبيرة في مجال عمل المؤسسة، والتي تعول عليها هذه الأخيرة في توجيهه وتكوين الطاقات الشبانية الجديدة، ومن خلال معطيات الجدول نستنتج أن أعمار المبحوثين متقاربة إلى حد ما فاعليها من 20 سنة إلى 45 سنة مما يخلق نوع من الانسجام والتعاون وتقارب الأفكار بين العمال داخل المؤسسة.

2- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

الجدول رقم 10: يوضح الحالة العائلية للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
51,4	182	أعزب
46,9	166	متزوج
1,7	6	أرمل
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للحالة العائلية للمبحوثين يتضح لنا أن فئة العزاب هي أكثر الفئات عدداً حيث قدرت نسبتها بـ 51.4%، تليها بعد ذلك فئة المتزوجين بنسبة قدرت بـ 46.9% لتأتي في المرتبة الأخيرة فئة الأرمال بنسبة تقدر بـ 1.7% كما نلاحظ عدم وجود فئة المطلقين تماماً في هذا الجدول.

تعزو هذه النسب إلى أن الفئة الأكبر هي فئة العزاب الشباب الذين لم يتجاوز سنهم 30 سنة (الجدول رقم 8) ومدة عملهم 05 سنوات فإنهم وهم من دون شك يمثلون تلك الفئة الحديثة العهد بالعمل كما يبينه الجدول الموالي (الجدول رقم 9) ما يجعل تأخرهم عن الزواج نتيجة لظروفهم المادية والاقتصادية ومحاوله بناء أنفسهم و تأمين ما تقتضيه الحياة لبناء أسرة وتحمل مسؤولياتها.

غير أننا نلاحظ كذلك نسبة لبأس بها من العمال ينتمون لفئة المتزوجين إذ تعبر عن معظم العمال الذين تجاوز سنهم 30 سنة (الجدول رقم 8) ومدة عملهم 05 سنوات (الجدول رقم 9)، أما الفئة الثالثة والممثلة لفئة الأرمال فإنها تمثل نسبة ضعيفة جداً وهذا نتيجة الإستقرار في العمل وتحسين ظروف معيشة العامل وهو ما ينعكس على حياته الزوجية والإجتماعية والإقتصادية وهو ما يقلل من نسبة الطلاق والتي كانت معدومة حسب هذه الدراسة.

3- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي للمبحوثين

الجدول رقم 11: يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
18,9	67	أبتدائي
22,3	79	متوسط
32,8	116	ثانوي
24,9	88	جامعي
1,1	4	دراسات عليا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للمستوى التعليمي لأفراد العينة يتضح لنا أن المستوى الثانوي هو الغالب على عدد أفراد العينة بنسبة قدرت بـ 32.8%، ليأتي بعدها المستوى الجامعي بنسبة قدرت بـ 24.9%، في حين أن المستويين المتوسط والأبتدائي جاء متقاربين بـ 22.3% و 18.9% على التوالي ليأتي في الأخير مستوى الدراسات العليا بنسبة قدرت بـ 1.1%.

تعزو هذه النسب والبيانات إلى نظرة المؤسسة الحضرية وسعيها المستمر إلى تحسين الخدمة المقدمة للزبون والتي لا بد أن تجاري التطور والتقدم التكنولوجي والتقني ما يحتم على المؤسسة السعي لأكتساب ثقافة وخبرة الشباب المتكون والمتخصص وهذا ما يظهر من خلال توظيف المستوى التعليمي الجامعي الذي يتولى الإشراف على مختلف المصالح وجعل المؤسسة تواكب وتسائر التطورات العلمية والعملية ومحاوله خلق إستراتيجية تسمح للعامل بفهم الوظيفة المكلف بها و القيام بها على أكمل وجه، وكذا المستوى الثانوي المستفيد من التكوين والتمهين التقني والحامل للشهادات التقنية في مختلف المجالات (أعلام ألي، الكهرباء، الأمن والوقاية... الخ) وإعطائه فرصة لتكوين وتطوير مستواه وقدراته من خلال برامج تدريب وتنمية تخص هذه الفئات، ليبقى دائما الحاجة للمستويات الأخرى من مقتضيات الحاجة الطبيعية لكل مؤسسة وكل عمل والتي لا يمكن الاستغناء عليها خاصة في الوظائف البسيطة والتي لا تتطلب مستوى تعليمي عالي.

## 4- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير الفئة الوظيفية للمبحوثين

الجدول رقم 12: يوضح الفئة الوظيفية للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	الفئة الوظيفية
26	92	إطار
34,7	123	عمال تحكم
39,3	139	عمال تقنيون
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للفئة الوظيفية للمبحوثين يتضح لنا أن فئة العمال التقنيين هي أكثر الفئات بنسبة قدرت بـ 39.3%، تأتي بعدها الفئة الوظيفية عمال التحكم بنسبة قدرت بـ 34.7%، لتأتي في الأخير فئة الإطارات ذات المستوى الجامعي و المقدرة بـ 26%.

ما يلاحظ من خلال الجدول أنه كلما أجهنا نحو المستويات العليا تتناقص النسبة تدريجياً كما هو موضح، لأن أغلب المبحوثين هم من ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط والثانوي (الجدول رقم 4)، إذ تكشف النسبة عن 74% من المبحوثين، وهو ما يعكس ويترجم الوظائف المبنية في الجدول أعلاه إذ نجد أن ما نسبته كذلك 74% تتوزع على فئات (عمال التحكم و عمال التنفيذ) فنلاحظ أنها فئات ضرورية لتسيير هذه القطاع كونه قطاع خدماتي بالدرجة الأولى يسهر على تقديم أرقى وأجود الخدمات للزبائن، أما ما تبقى من مجموع النسبة (26%) فنجدها قد وزعت بين إطارات وإطارات سامون، وهي أصناف لحاملي مستويات عليا أكبر درجة من الأصناف المذكورة أعلاه والتي تعمل على تسيير الفروع والمصالح والأخذ على عاتقها مسؤولية المؤسسة ككل.

5- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل لدى المبحوثين  
الجدول رقم 13: يوضح الأقدمية في العمل لدى المبحوثين

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	170	48,0
10- أقل من سنة 15	87	24,6
15- أقل من 20 سنة	56	15,8
من 20 فما فوق	41	11,6
المجموع	354	100,0

من خلال الجدول أعلاه والموضح للأقدمية في العمل للمبحوثين يظهر لنا إن أغلب أفراد مجتمع البحث لديه خبرة في العمل أقل من 10 سنوات بنسبة تقدر بـ 48%، يليها بعد ذلك الأفراد الذين لديهم خبرة (10-15) بنسبة تقدر بـ 24.6%، ليأتي بعدها الأفراد ذات الخبرة المهنية من (15-20) سنة والمقدرة نسبتهم بـ 15.8%، ليأتي في الأخير الأفراد الذين تفوق خبرتهم ومدة عملهم 20 سنة بنسبة تقدر بـ 11.6%.

ما يلاحظ من خلال الجدول أنه كلما أتبجنا نحو سنوات الأقدمية تتناقص النسبة تدريجياً كما هو موضح ما يوحي بأن المؤسسة تدعم تجديد وتشبيب مواردها البشرية وهو ما يتوافق و(الجدول رقم 2) الذي يوضح إن أغلب أفراد العينة هم من الشباب (20-35) سنة، و الذين هم حديثي التكوين والعهد بالعمل والذين يُعتمد عليهم في دفع عملية التنمية بالمؤسسة والسير بها نحو التقنية التي يتطلبها العمل الميداني وهو ما يتمكن منه العامل أكثر فأكثر عن طريق الخبرة وسنوات العمل التي يحتك بها بمختلف العمال في ذات التخصص.

غير أنه ومن جهة أخرى نجد أن هناك فئة أخرى لديها من الخبرة والعمل ما يؤهلها للقيام بدور الإشراف والتوجيه والإهتمام بالعمال الجدد وغرس الثقافة التنظيمية والأخلاقيات المهنية التي نشأت عليها وتكونت لديها من خلال سنوات العمل الطوال في هاته المؤسسة، فضلاً عن محافظتها على التوازن داخل المؤسسة من حيث نقل الخبرات التي تضمن لنا حلقة التواصل مابين الأجيال المتعاقبة على هذه المؤسسة.

6- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير مكان الإقامة لدى المبحوثين

الجدول رقم 14: يوضح مكان الإقامة لدى المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	مكان الإقامة
60,2	213	في المدينة
39,8	141	في الريف
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والمتمثل في مكان الإقامة الحالية للمبحوثين نلاحظ أن جل العمال يقيمون في المدينة بنسبة تقدر بـ 60.2%، في حين أن النسبة المتبقية من العمال والمقدرة بـ 39.8% تقيم في الريف. تعزو هذه النسب إلى نمط الحياة الاجتماعية الحديثة المتجهة نحو تكوين نمط الأسرة النووية وهو ما يعبر عنه الجدول اللاحق (الجدول رقم 8)، ما يحتم على العاملين بالمؤسسة التنقل إلى المدينة سعياً للاقتراب من مقر العمل، هذا ما يؤكد أن جل العمال بل أغلبهم نشؤاً نشأة ريفية وما زال بعضهم يقطن فيه، ما يوحي بإمكانية تطابق فكر العاملين في هذه المؤسسة نتيجة الثقافة والعادات والتقاليد المتشابهة ونمط التعليم والتفكير المتقارب وحتى التربية والسلوك الحاصل من نمط البيئة الاجتماعية الواحدة، مما يعكس صورة واحدة للمؤسسة في ثقافتها التنظيمية وتعاملاتها مع زبائنها ومورديها.

7- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير نمط العائلة التي ينتمي إليها المبحوثين

الجدول رقم 15: يوضح نمط العائلة التي ينتمي إليها المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	نمط العائلة
69,5	246	عائلة نووية
30,5	108	عائلة ممتدة
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لنمط العائلة التي ينتمي إليها العامل يظهر لنا أن أغلب العمال بنسبة 69.5% ينتمون إلى العائلة النووية في حين أن ما نسبته 30.5% من العمال ينتمون إلى العائلة الممتدة. ما يلاحظ من هذه النسب أن جل العاملين في مؤسسة سونلغاز ينتمون إلى نمط العائلة النووية وذلك بحكم تنقلهم للعمل وابتعادهم عن البلدة المنشأ، أو رغبتهم في تأسيس عائلة فرعية خاصة بهم تتماشى والظرف الاجتماعية والاقتصادية الحالية، غير أن هناك من العمال ما زالوا ينتمون إلى نمط عائلي ممتد بحكم نظام المنطقة الذي مازال يقوم على هذا النظام الممتد من الأبناء إلى الآباء فالأجداد والذين يعيشون في باحة واحدة ويأكلون من طبقاً واحداً وإن تعددت مساكنهم.

### خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل التطرق إلى الجوانب الميدانية القائمة على تحديد المجالات الخاصة بالدراسة (المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزمني) للوقوف على مختلف المراحل التي سبقت بها الدراسة للوصول إلى مختلف المعلومات الميدانية، هذا وتحديثنا عن مدخل بسيط للتعرف بالمؤسسة محل الدراسة (مؤسسة سونلغاز) لنصل في الأخير إلى وصف خصائص مجتمع الدراسة ومختلف المعلومات الشخصية الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة (الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الفئة الوظيفية، الأقدمية في العمل).

# الفصل الخامس

## الفصل الخامس: محرض وتحليل البيانات المتعلقة باختبار الفرضيات

تمهيد

أولاً: المجتمع المحلي وأبعاده الثقافية والأخلاقية لدى للعاملين

ثانياً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بالحفاظ على المال العام

ثالثاً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة إتقان العمل

رابعاً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة الوقت في العمل

خامساً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة الجانب الأخلاقي

سادساً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة المعاملة مع الناس

سابعاً: دراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

خلاصة

تمهيد الفصل:

سنحاول في هذا الفصل اختبار مجمل الفرضيات من خلال تحليل مختلف البيانات الخاصة بهم (ثقافة العمل ثقافة إتقان العمل، ثقافة الوقت، الجانب الأخلاقي، المعاملة مع الناس)، وهذا بعرض مختلف الجداول المحصل عليها عن طريق المعلومات المستقاة من إجابات الباحثين المعبر عنها من خلال الأستمارة المعدة لهذا الغرض بهدف الوقوف على أبعاد الظاهرة المدروسة والتأكد من ثبوت أو نفي الفرضيات القائمة.

أولاً: المجتمع المحلي وأبعاده الثقافية والأخلاقية لدى العاملين

سنحاول في هذا العنصر الوقوف على كل الدلالات الثقافية والأخلاقية للعاملين في البيئتين الاجتماعية والتنظيمية، مبرزين بذلك كل الأبعاد المكونة للثقافة الأخلاقية المحلية لدى العامل والمعبر عنها ضمن سلوك عملي تنظيمي في بيئة العمل.

1- المصادر المساعدة على تشكل القيم لدى الباحثين

الجدول رقم 16: يوضح المصادر المساعدة على تشكل القيم لدى الباحثين

النسبة المئوية	التكرار	مصادر تشكل القيم لدى الباحثين
25,7	91	البيئة و المجتمع
33,6	119	الأسرة
40,7	144	المسجد و المدرسة
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لمصادر تشكل القيم الأخلاقية للباحثين يتبين لنا أن اغلب الباحثين اكتسبوا قيمهم الأخلاقية من المسجد والمدرسة بنسبة تقدر بـ 40.7%، يأتي بعدها الباحثين الذين اكتسبوا قيمهم الأخلاقية عن طريق الأسرة بنسبة تقدر بـ 33.6%، ليأتي بعد ذلك الباحثين الذين اكتسبوا قيمهم الأخلاقية عن طريق البيئة والمجتمع و تفاعلاته بنسبة قدرت بـ 25.7%.

من خلال تحليلنا لهذه النسب يظهر لنا أن للمسجد والمدرسة في المنطقة دور كبير في إكتساب القيم الأخلاقية وتفعيلها وتنميتها وذلك لطبيعة هذه المؤسسات التربوية التي تتميز بتعليم وتدريب أبنائها منذ الصغر وفي سن مبكرة على أساليب التنشئة والتربية والمعاملة مع الآخرين والاحترام، فضلاً عن توجيههم توجيهها صحيحا وهو الدور الذي تبدأ به الأسرة في محيطها الصغير لتكمله هاته المؤسسات، ليأتي بعدها المجتمع وتفاعلاته الذي يُفعل كل الأدوار ويخلطها ببعض البعض ليخلق منها مجموعة من القواعد والقوانين تصبح ملزمة لأفراد المجتمع من منطلق العادات والأعراف التي لا يمكن لأحد الخروج عنها، كل هذا يُكون لدى العامل مجموعة من الأخلاقيات يساهم في تكوينها و

إكتسابها كل هذه الجهات مجتمعة لينقلها معه إلى بيئته التنظيمية والتي تأثر بدرجة كبيرة على نمط سلوكه وتعاملاته مع الزملاء و المسئولين في العمل.

2- الأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع

الجدول رقم 17: يوضح الأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	الأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع
31,4	111	الاخلاق المستمدة من الدين
43,8	155	الاخلاق المستمدة من العادات و التقاليد و الأعراف
24,9	88	الأخلاق المستمدة من الأنظمة و القوانين
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للأخلاق الغالبة على تعامل الناس في المجتمع يتبين لنا أن ما نسبته 43.8% من عينة الدراسة تستمد أخلاقياتها من العادات والتقاليد المجتمعية والأعراف، في حين أن ما نسبته 31.4% تستمد أخلاقياتها من الدين الإسلامي والسنة النبوية الشريفة، لتأتي في الأخير الأخلاق المستمدة من الأنظمة والقوانين بنسبة قدرت بـ 24.9%.

تعزو هذه النسب إلى الدور الذي تلعبه القيم الاجتماعية الناتجة عن الأعراف والعادات والتقاليد والتي تعتبر سمة المجتمع المحلي التي توارثها الأجيال أبا عن جد و التي لها تأثير بالغ على حياة الساكنة بهذا المجتمع سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي أو حتى الديني والمعاملاتي والتي تعتبر أهم مشكل للقيم الأخلاقية لدى الفرد الإداري، هذا طبعا إضافة إلى الجانب الديني الذي يعكس طابع المنطقة القائم على غرس القيم الأخلاقية لدى الأبناء منذ النشأة الأولى وتعليمهم لأصوله على يد علماء ومعلمين ومشايخ وموردين في الكتاتيب و المدارس القرآنية المنتشرة عبر ربوع الولاية، كل هذا يُطبع في شخصية الفرد الذي ينقل كل هذه الصفات والأخلاق معه إلى محيط العمل المؤسسي ليبقى العبء الأكبر على الثقافة التنظيمية الخاصة بالمؤسسة لتوجيه العامل وتجديد سلوكه التنظيمي وإحداث التوازن و التوافق في ما يخدم الهدف الاسمي للمؤسسة ككل.

3- القيم المتحكمة في النشاط المهني للمبحوثين  
الجدول رقم 18: يوضح القيم المتحكمة في النشاط المهني للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	القيم المتحكمة في النشاط المهني للمبحوثين
34,2	121	القيم الدينية
19,5	69	الضمير الخلقى
32,5	115	قيم الجماعة داخل مجال العمل
13,8	49	القيم التنظيمية و القوانين
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للقيم التي تتحكم في نشاط العامل المهني يتبين لنا أن ما نسبته 34.2% من عينة الدراسة تتحكم في نشاطها المهني "القيم المستمدة من الدين"، في حين أن ما نسبته 32.5% يتحكم في نشاطها المهني "القيم المستمدة من قيم الجماعة داخل مجال العمل"، في حين أن ما نسبته 19.5% تتحكم في نشاطها المهني "القيم المستمدة من الضمير الخلقى للعامل"، ليأتي في الأخير ما تبقى من هذه النسبة والمقدرة بـ 13.8% تتحكم في نشاطها المهني "القيم المستمدة من القيم التنظيمية والقوانين".

تعزو هذه النسب إلى دور القيم الدينية في حياة العاملين في هذه المؤسسة، نتيجة طابع المنطقة الذي يقوم بالدرجة الأولى على هذه القيم و التي تغرس في العامل منذ نشأته الأولى عن طريق التعليم في الكتاتيب والمدارس القرآنية وعلى يد مشايخ الولاية الموزعين عبر ربوعها، وهذا ما يؤكد أن العامل لا يمكنه الانسلاخ والتجرد من القيم الدينية التي نشأ عليها ومن العادات والتقاليد المجتمعية التي يأتي بها من البيئة الخارجية والتي ينقلها معه إلى البيئة التنظيمية، حيث يبقى العبا الكبير على الثقافة التنظيمية الخاصة بالمؤسسة لتوجيه العامل وتحديد سلوكه التنظيمي وإحداث التوازن والتوافق في ما يخدم الهدف الاسمي للمؤسسة ككل.

4- المعايير التي يراعيها العامل عند ممارسة عمله  
الجدول رقم 19: يوضح المعايير التي يراعيها العامل عند ممارسة عمله

النسبة المئوية	التكرار	المعايير التي يراعيها العامل عند ممارسة عمله
33,6	119	الوازع الديني
31,6	112	الخوف من المسؤول
20,6	73	القانون و التشريعات التأديبية
14,1	50	الضمير الخلقى و الحس العملي
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح للمعايير التي يراعيها العامل عند أدائه عمله المهني، يظهر لنا أن ما نسبته 33.6% يراعون عند ممارسة عملهم "الوازع الديني"، في حين أن ما نسبته 31.6% يراعون عند ممارسة عملهم

"الخوف من المسئول"، ليأتي بعدها الذين يراعون "الخوف من القانون والتشريعات التأديبية" بنسبة قدرت بـ 20.6% ليأتي في الأخير "الضمير الخلقى والحس العملي" بنسبة تقدر بـ 14.1%.

من خلال النسب الموضحة يتضح لنا أن جل المعايير متقاربة تقريباً غير أن الوازع الديني هو ما يتصدر هذه المعايير، وهو ما يتفق مع الجدول رقم 11 الموضح للقيم المتحركة في النشاط المهني للمبحوثين، وهذا ما يدل على إنعكاس الجانب التربوي والثقافي للعامل في بيئة العمل.

#### 5- مدى تغيب العامل عن العمل بسبب مناسبة اجتماعية

الجدول رقم 20: يوضح مدى تغيب العامل عن العمل بسبب مناسبة اجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	مدى تغيب العامل عن العمل بسبب مناسبة اجتماعية
70,3	249	نعم
29,7	105	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لإمكانية غياب العامل عن العمل بسبب مناسبة عائلية يتبين لنا أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) تغيب عن العمل بسبب مناسبة إجتماعية بنسبة قدرت بـ 70.3%، في حين أن ما تبقى من المبحوثين عبرا بـ (لا) بنسبة قدرت بـ 29.7%.

تعزو هذه النسب إلى أن طابع المنطقة الغالب عليه كثرة المناسبات والطقوس الممارسة الممتدة من جذور وعمق حضارة هذا المجتمع والتي يتوارثها الأجيال جيلاً بعد جيل ما يجعلها راسخة في ثقافة أفراد هذا المجتمع الشيء الذي ينقله معه العامل لبيئة العمل ويؤثر على سير العمل داخل المؤسسة وإمكانية إنضباط العامل في العمل، غير أن هناك من عبروا عن عدم غيابهم عن العمل بسبب مناسبة إجتماعية إلا بالأطر القانونية التي يسمح بها القانون أو في حالات الضرورة و تكون بترخيص مسبق من إدارة العمل.

6- مدى إنعكاس المناسبات المحلية على إنضباط العامل و تأثيراتها على العمل

الجدول رقم 21: يوضح مدى إنعكاس المناسبات المحلية على إنضباط العامل و تأثيراتها على العمل

النسبة المئوية	التكرار	مدى إنعكاس المناسبات المحلية على إنضباط العامل و تأثيراتها على العمل	
47,2	167	التغيب عن العمل	نعم
24,0	85	التأخر عن مواعيد العمل	
12,2	58	التسرب من العمل	
10,4	44	عدم الالتزام بالقوانين و النظم	
6,2	22		لا
100,0	354		المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لإنعكاس المناسبات المحلية على إنضباط العامل و تأثيراتها على العمل، نلاحظ أن ما نسبته 93.8% أجابوا بـ (نعم) للمناسبات المحلية إنعكاس على إنضباطهم في العمل، حيث يظهر أن ما نسبته 47.2% تنعكس في تغييرهم عن العمل، في حين أن 24% تنعكس في تأخرهم عن مواعيد العمل، ليأتي بعدها التسرب من العمل بنسبة 12.2%، ليأتي في الأخير عدم الإلتزام بالقوانين والنظم الخاصة بالعمل بنسبة 10.4%. في حين الذين أجابوا بـ (لا) لا يوجد إنعكاس للمناسبات المحلية على إنضباط العامل في العمل عبرت عنهم بنسبة 6.2%.

تعزو هذه النسب إلى طابع المنطقة التي تزخر بكثرة المناسبات والطقوس والعادات الإجتماعية التي تفرض وجودها في المجتمع المحلي محل الدراسة، والتي لها تأثير بطبيعة الحال على أفراد المجتمع المنتمين إليه، وهذا ما عبر عنه الجدول من خلال النسب كون المناسبة يؤثر على إنضباط العامل في العمل نتيجة تمسكه بهذه العادات والتقاليد المناسبة التي أصبحت جزء لا يتجزأ من حياته الإجتماعية والتي من المستحيل التخلي عنها أو محاولة تغييرها حتى وأن تعارضت في كثير من الأحيان مع النظم والقوانين الداخلية للمؤسسة، وهذا ما يؤكد على الامتداد الحاصل للبيئة الخارجية على المؤسسة المحلية والتأثيرات التي تقع عليها في كثير من الأحيان.

7- رأي العامل نحو تحلي الرؤساء في العمل بأخلاقيات و سلوكيات العمل و مدى إنعكاساتها على العمل  
الجدول رقم 22: يوضح رأي العامل نحو تحلي الرؤساء في العمل بأخلاقيات و سلوكيات العمل و مدى انعكاساتها على العمل.

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل نحو تحلي الرؤساء في العمل بأخلاقيات و سلوكيات العمل و مدى انعكاساتها على العمل.
24,6	87	عدم التغيب و التسرب من العمل
16,9	60	عدم التماطل في إنجاز العمل
10,2	36	زيادة الجهد في العمل
13,0	46	عدم تبذير مواد العمل
12,4	44	تجنب تعمد ارتكاب الأخطاء و إعادة العمل
8,8	31	استغلال الوقت لاكتساب معارف و خبرات جديدة في العمل
85,9	304	المجموع
14.1	50	لا
100,0	354	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل نحو تحلي الرؤساء في العمل بأخلاقيات و سلوكيات العمل ومدى إنعكاساتها على العمل نلاحظ أن جل العاملين عبروا بأن مرؤوسيهم في العمل يتحلون بأخلاقيات و سلوكيات العمل بنسبة قدرت بـ 85.9%، وهو ما ينعكس حسب رأي المبحوثين في مجال العمل في سلوك "عدم التغيب والتسرب من العمل" بنسبة 24.6%، وكذا سلوك "عدم التماطل في إنجاز العمل" بنسبة 16.9%، يليه بعدها سلوك "عدم تبذير مواد العمل" بنسبة 13%، ثم سلوك "تجنب تعمد ارتكاب الأخطاء و إعادة العمل" بنسبة قدرت بـ 12.4%، ليأتي في الأخير "سلوك استغلال الوقت لاكتساب معارف و خبرات جديدة في العمل" بنسبة قدرت بـ 8.8%.

في حين الذين عبروا عن رأيهم بـ (لا) بأن مرؤوسيهم في العمل لا يتحلون بأخلاقيات و سلوكيات العمل جاءت نسبتهم بـ 14.1%.

تعزو هذه النسب إلى التنشئة والتربية المجتمعية وكذا إلى ثقافة العمل التي يكتسبها العامل من خلال عمله في هاته المؤسسة فأخلاقيات العمل لدى العامل هي نتيجة ثقافة يحملها العامل في ذهنه تُدعم بسلوك ممارس و مجسد في مجال العمل ما يجعل العامل البسيط يتعلم ويكتسب سيكولوجية التعامل و العمل في المؤسسة من خلال ما يُعكس له وما يلاحظه من سلوكيات وتصرفات الرؤساء في العمل وهو ما توضح من خلال الانعكاسات للتصرفات والسلوكيات لدى العامل، فالملاحظ أن عدم التغيب والتسرب من العمل هو سلوك ينشأ به العامل ويكتسبه من خلال سلوك مرؤوسيه، فالمستعمل المنضبط يعكس سلوك الانضباط في العمل ليتحول هذا السلوك من سلوك عملي إلى سلوك أخلاقي يصاحب العامل أين ما تنقل وأين ما عمل، ضف إلى ذلك كل السلوكيات التي يمارسها العامل هي نتاج لما يشاهده

ويتعلمه من الممارسات اليومية لمؤوسيه في العمل فهم بمثابة القدوة لديه وبالتالي أن أحسنوا أحسن وأن أساءوا أساء كذلك.

8- مدى مساعدة الأخلاق على رسم وتحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية

الجدول رقم 23: يوضح مدى مساعدة الأخلاق على رسم وتحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل حول مساعدة الأخلاق على رسم وتحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية
86,4	306	نعم
13,6	48	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل حول مساعدة الأخلاق على رسم وتحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية نلاحظ أن 86.4% عبروا بـ (نعم) للأخلاق دور في رسم وتحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية، في حين أن 13.6% عبروا بـ (لا) الأخلاق ليس لها دور في رسم وتحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية.

الكل يتفق على أن الغرض الأول لإنشاء أي مؤسسة هو تحقيق الربح وهذا لا يتسنى إلا من خلال اكتساب مكانة اجتماعية، فكون المؤسسة محيطة مفتوح على البيئة الخارجية يجعلها دائما تراعي الوسط التي تتواجد فيه وهذا أمر ضروري في وقتنا الراهن، فالمؤسسة الحديثة يجب عليها أن تراعي كل الظروف والأسباب لبلوغ أهدافها المسطرة، ومؤسسة سونلغاز رغم احتكاكها لتوزيع الكهرباء والغاز كمؤسسة وحيدة ألا أنها مطالبة بتقديم صورة وانطباع لائقين، ولا يكون ذلك إلا من خلال التعبير الجيد للموظفين والعاملين بها بالسلوك المترجم في المعاملة الجيدة والحسنة خصوصا اتجاه الزبائن و المتعاملين فهما اليدان اللتان تحركان هذه المؤسسة ومن غيرهما تكون مشلولة وعاجزة، لذلك فإن أخلاق العامل في المؤسسة تعكس وترسم صورة المؤسسة في المجتمع.

9- رأي العامل نحو مساعدة الأخلاق على التوفيق بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية للمنظمة وكيفية تجلي ذلك في مجال العمل  
الجدول رقم 24: يوضح رأي العامل نحو مساعدة الأخلاق على التوفيق بين ثقافة المجتمع و الثقافة التنظيمية للمنظمة وكيفية تجلي ذلك  
في مجال العمل

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل نحو مساعدة الأخلاق على التوفيق بين ثقافة المجتمع و الثقافة التنظيمية للمنظمة	
15,0	53	عدم التأخر عن مواعد العمل	نعم
15,8	56	عدم التسرب من العمل	
9,3	33	تقديم المصلحة العامة عن الخاصة	
14,4	51	المحافظة على ممتلكات المؤسسة	
13,0	46	إنجاز الأعمال في وقتها المحدد	
10,2	36	عدم المماس بالنظم الداخلية للعمل و احترام التعليمات و القوانين	
11,9	42	الاهتمام بالعمال الجدد و توجيههم نحو العمل	
89,5	317		المجموع
10,5	37		لا
100,0	354		المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل نحو مساعدة الأخلاق على التوفيق بين ثقافة المجتمع والثقافة  
التنظيمية للمنظمة و كيفية تجلي ذلك في مجال العمل نجد ما نسبته 89.5% عبروا ب (نعم) الأخلاق تساعد على  
التوفيق بين ثقافة المجتمع و الثقافة التنظيمية للمنظمة، وهو ما يتجلى حسب رأي المبحوثين في مجال العمل في سلوك  
"عدم التسرب من العمل" بنسبة 15.8%، وكذا سلوك "عدم التأخر عن مواعد العمل" بنسبة 15 %، يليه بعدها  
سلوك "المحافظة على ممتلكات المؤسسة" بنسبة 14.4%، ثم سلوك "إنجاز الاعمال في وقتها المحدد" بنسبة قدرت  
ب 13%، ليأتي بعدها "الاهتمام بالعمال الجدد و توجيههم نحو العمل" بنسبة قدرت 11.9%. بعدها سلوك "عدم  
المماس بالنظم الداخلية للعمل و احترام التعليمات و القوانين"، ليأتي في الأخير سلوك "تقديم المصلحة العامة  
عن الخاصة"، في حين الذين عبروا عن رأيهم ب (لا) بأن الأخلاق لا تساعد في التوفيق بين ثقافة المجتمع والثقافة  
التنظيمية للمنظمة جاءت نسبتهم 24.6%.

تعزو هذه النسب إلى أن تكوين الثقافة التنظيمية للمؤسسة لا يتأتى إلا من خلال مزيج من الثقافات الفرعية  
للأفراد العاملين بها، هذه الثقافات التي تعود في تشكيلها إلى البيئة الاجتماعية للأفراد، والتي دون شك لا تخلو من البعد  
الأخلاقي، وبالتالي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تعزل الأخلاقيات في العمل عن الثقافة التنظيمية للمؤسسة لأن  
جل أن نقل كل البنود التي تأتي في مدونة القانون الداخلي للمؤسسة الذي يجسد ثقافة المؤسسة تحمل قيما ومبادئ  
أخلاقية ما يجعل العامل لا يخرج عن الجانب الأخلاقي.

10- إحتواء المؤسسة على قانون ونظام أخلاقي للعمل  
الجدول رقم 25: يوضح إحتواء المؤسسة على قانون ونظام أخلاقي للعمل

إحتواء المؤسسة على قانون و نظام أخلاقي للعمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	354	100,0
لا	00	000,0
نعم	354	100,0

من خلال الجدول أعلاه والمبين لإمكانية وجود قانون ونظام أخلاقي للعمل في المؤسسة محل لدراسة يتضح لنا أن ما نسبته 100% من العمال عينة الدراسة أجابوا بـ "نعم" يوجد قانون ونظام أخلاقي للعمل تعمل به المؤسسة، والذي يساعد بدوره إضافة إلى السلوكيات التي يتميز بها العامل والتي يأتي بها عن طريق البيئة الإجتماعية على ضبط وتفعيل السلوك التنظيمي لدى العامل، بمعنى أنه إذا كانت الأخلاقيات والسلوكيات التي يحملها العامل في ذاته وفي نفسه والتي يعكسها من خلال تصرفاته فإنه يضبطها ويوجهها عن طريق النظام الأخلاقي والقوانين السارية في المؤسسة محل الدراسة.

11- رأي العامل نحو إعتبار السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة المهنية  
الجدول رقم 26: يوضح رأي العامل نحو إعتبار السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة المهنية

رأي العامل نحو إعتبار السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	314	88,7
لا	14	4,0
ليس بالضرورة	26	7,3
المجموع	354	100,0

من خلال الجدول أعلاه والمبين لأهمية السلوك الأخلاقي وأعتبره ضرورة ملحة في الحياة العملية يتضح لنا أن ما نسبته 88,7% من العمال عينة الدراسة أجابوا بـ "نعم" يعتبرون أن السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة العملية، في حين يرى البعض الآخر أن السلوك الأخلاقي ضرورة غير ملحة في الحياة العملية. مراد ذلك كون السلوك الأخلاقي العمود الذي يقوم عليه شريان المعاملات في الحياة العامة ولأن العمل عبارة عن تعاون ومعاملات بين الأفراد داخل المؤسسات لتحقيق حاجة من حوائج المجتمع فإن السلوك الأخلاقي حتمية ضرورية لبناء أي علاقة بين هؤلاء الأفراد داخل المؤسسات.

ثانياً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بالحفاظ على المال العام

سنحاول في هذا العنصر اختبار الفرضية الأولى التي مفادها: لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالعمل دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالمحافظة على المؤسسة والمال العام المتجسدة في (عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، عدم تبذير المواد الأولية، البعد عن الغش والسرقة والاختلاس).

1- مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة حب العمل

الجدول رقم 27: يوضح مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة حب العمل

النسبة المئوية	التكرار	مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة حب العمل
70,1	248	نعم
29,9	106	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لتربية المجتمع لأولاده على ثقافة حب العمل يتبين لنا أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) يربي المجتمع أولاده على ثقافة حب العمل بنسبة قدرت بـ 70.1%، في حين عبر 29.9% من المبحوثين بـ (لا) لا يربي المجتمع أولاده على ثقافة حب العمل.

أن المجتمع من خلال تربيته الدينية وتنشئته ويقينه أن التقدم والتطور وتحقيق الحاجات لا يكون إلا من خلال العمل الجاد و الدؤب الذي من شأنه الرقي بالمجتمع، وعليه نجده دائماً يسعى إلى حث الشباب على العمل وإمتهان حرفة معينة من شأنها تعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعاتهم، هذا فضلاً عن سعيه إلى خلق فرص لتشجيع أفراد المجتمع نحو المبادرات التي تنظم عمل جماعي تضامني يعود بالنفع على الصالح العام، من هنا يمكن القول إن المجتمع لا يمكنه أن يربي أبنائه على التقاعس والكسل والإتكالية، أما الذين عبروا بـ (لا) فالنظرة السلبية التي يحملونها نحو المجتمع وهضمهم لحقوقهم وبالتالي محاولة إستغلال فرص لربح ما يمكن ربحه من المجتمع وأفراده وهي بطبيعة الحال نظرة خاطئة إذ على الفرد أن يراعي الله سبحانه وتعالى في أي عمل يؤديه ثم بعد ذلك ثقة هذا المجتمع التي أمكنها فيه.

2- مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة الكسب الحلال

الجدول رقم 28: يوضح مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة الكسب الحلال

النسبة المئوية	التكرار	مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة الكسب الحلال
70,3	249	نعم
29,7	105	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لتربية المجتمع لأولاده على ثقافة الكسب الحلال يتبين لنا أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) يربي المجتمع أولاده على ثقافة الكسب الحلال بنسبة قدرت بـ 70.3%، في حين عبر 29.7% من المبحوثين بـ (لا) لا يربي المجتمع أولاده على ثقافة الكسب الحلال.

أن قيم الاعتقاد الدينية ورساخة التنشئة الاجتماعية التي فطر عليها الفرد المحلي وقيم المجتمع الذي ينتمي إليه، جعل كسب لقمة الحلال من بين المبادئ الثابتة لديه وقناعة راسخة قولاً وسلوكاً، وبالتالي فكرة تربية المجتمع لأبنائه لثقافة الكسب الحلال هي ثقافة نشأ بها الفرد وترعرع وأندمجت في ضميره وسلوكه الأخلاقي، غير أن التغيير الاجتماعي الحاصل في كثير من المفاهيم والسلوكيات جعل الفرد يغير من نظرتة للمجتمع إذ يرى أن المجتمع هو من يساهم في إعطاء الفرص لتمييز بعض الأفراد على بعض ومنحهم حق التصرف في المال العام من غير وجه حق، ما يراه الفرد بأنه سلوك غير تربوي لا يدعم ثقافة الكسب الحلال.

3- مدى حفظ العامل لأمثلة شعبية تتحدث عن قيمة العمل وأهميته

الجدول رقم 29: يوضح مدى حفظ العامل لأمثلة شعبية تتحدث عن قيمة العمل وأهميته

النسبة المئوية	التكرار	مدى حفظ العامل لأمثلة شعبية تتحدث عن قيمة العمل وأهميته
74,3	263	نعم
25,7	91	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لإمكانية حفظ العامل لأمثلة شعبية تتحدث عن قيمة العمل وأهميته يتبين لنا أن اغلب المبحوثين عبروا بـ (نعم) بنسبة بـ 74.3% أنهم يحفظون أمثلة وأقول شعبية تعبر عن العمل وقيمتة الإجتماعية، في حين عبر 25.7% من المبحوثين عبروا بـ (لا) لا يحفظون أمثلة تعبر عن قيمة العمل وأهميته في المجتمع.

أن الناظر لهذه النسب يدرك جيداً أن العامل المنتمي للمجتمع الأدراري المحلي يعي جيداً قيمة الأمثال والحكم الشعبية في الحياة الاجتماعية اليومية للأفراد خاصة الجيل القديم، فقد كانت الأمثال والحكم بمثابة القنوات الإعلامية المعبرة التي تعكس وترجم رؤية المجتمع للكثير من الأشياء والدلالات الإيجابية منها والسلبية والتي تطبع بطبيعة الحال في ذهنية الفرد وتُنشأ لديه ثقافة مجتمعية تعبر عن قيمة الأشياء وأهميتها في الحياة الاجتماعية للأفراد.

4- رأي العامل في المثل القائل "أخدم بوقية و حاسب الراقد "   
الجدول رقم 30: يوضح رأي العامل في المثل القائل " أخدم بوقية و حاسب الراقد"

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** أخدم بوقية و حاسب الراقد **
67,5	239	نعم
32,5	115	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح رأي العامل في المثل القائل "أخدم بوقية و حاسب الراقد" نلاحظ أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 67.5%، في حين عبرت باقي النسبة والمقدرة بـ 32.5% بـ (لا) أي أنهم ليسوا مع هذا الطرح لهذا المثل.

أن المتتبع لهذا المثل الشعبي القائم على الحث على العمل وتشجيع الأفراد على الجد والإجتهاد لتحقيق ما يصبوا إليه الإنسان، وإنه لا يمكن بأي شكل من الأشكال تحقيق ذلك إلا بالعمل الدءوب، إذ يعبر هذا المثل على أهمية العمل وقيمته الخلقية في المجتمع وكيف ينظر المجتمع للإنسان العامل الذي ينفع نفسه ومجتمعه حتى ولو كان هذا العمل لا يلي متطلباته الإجتماعية والإقتصادية، فإن الأصح يعمل الإنسان وفي نفس الوقت يسعى لتحقيق عمل أحسن، غير أن هناك من يرى عكس ذلك فالعامل ليس دائما هذا الطرح يخدمه فأحيانا يجد نفسه مجبرا على ترك العمل لنقص قيمته المادية أحيانا ولعدم تماشيه مع ما يطمح إليه أحيانا أخرى.

5- رؤية العامل لمفهوم العمل وقيمته و إنعكاسته على العمل   
الجدول رقم 31: يوضح رؤية العامل لمفهوم العمل وقيمته و إنعكاسته على العمل

النسبة المئوية	التكرار	رؤية العامل و ثقافته لمفهوم العمل وقيمته و إنعكاسته على العمل
33,9	120	العمل مكانة إجتماعية
21,5	76	العمل مصدر للحصول على أجر
12,1	43	العمل وسيلة لتقدم و تطوير المجتمع
6,2	22	العمل شرف و عبادة
9,0	32	العمل مصدر للكسب الحلال
82.80	293	المجموع
17,20	61	لا
100,0	354	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه والموضح لرؤية العامل وثقافته لمفهوم العمل وقيمته وإنعكاسته على العمل، نلاحظ أن ما

نسبته 82.8% أجابوا بـ (نعم) هناك رؤية للعامل لمفهوم العمل وقيمته حيث عبر ما نسبته 33.9% من العمل أن العمل مكانة إجتماعية في حين أن 24% يرون أن العمل مصدر للحصول على أجر، ليأتي بعدها العمال الذين يرون أن العمل مصدر للكسب الحلال بنسبة 12.2%، ليأتي في الأخير العمال الذين يرون أن العمل عبادة بنسبة 10.4%، في حين الذين عبروا بـ (لا) نسبة 17.2% ليست لديهم ثقافة ورؤية لمفهوم العمل و قيمته. الناظر لهاته النسب يلاحظ أن رغم الطابع الديني للمنطقة إلا أن نظرة العامل لـ " العمل كعبادة " جاءت في الأخير، على عكس النظرة التي تعكس المكانة الاجتماعية والحصول على أجر مادي وهذا في الحقيقة ما يعكسه الواقع فرغم الثقافة الدينية والعقائدية للأفراد إلا انه نلاحظ تغليب الذات دائما على الدين، وهذا راجع للتغير الاجتماعي و التغير في الذهنية للأفراد الناتج عن التغير في نمط المعيشة وطرقها.

6- رؤية العامل لمفهوم العمل وقيمته و انعكاسه في الحفاظ على المؤسسة و المال العام  
الجدول رقم 32: يوضح رؤية العامل لمفهوم العمل و قيمته و انعكاسه في الحفاظ على المؤسسة و المال العام

النسبة المئوية	التكرار	رؤية العامل لمفهوم العمل و قيمته و انعكاسه في الحفاظ على المؤسسة و المال العام	
34,5	122	وجود العمل مرهون بالحفاظ على المؤسسة	نعم
21,2	75	عدم تحطيم و تحريب معدات العمل	
15,5	55	البعد عن الغش و السرقة و الاختلاس	
11,6	41	عدم تبذير المواد الاولية في العمل	
82,8	293		المجموع
17,2	61		لا
100,0	354		المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لرؤية العامل وثقافته لمفهوم العمل وقيمته وإنعكاسه في الحفاظ على المؤسسة والمال العام نلاحظ أن ما نسبته 82.8% من المبحوثين عبروا بأنهم لديهم رؤية وثقافة لمفهوم العمل وقيمته تتجلى في "وجود العمل مرهون بالحفاظ على المؤسسة" بنسبة قدرت بـ 34.5%، في حين عبر آخرون عن رؤيتهم لمفهوم للعمل "عدم تحطيم و تحريب معدات العمل" بنسبة قدرت بـ 21.2%، لتأتي بعدها "البعد عن الغش والسرقة والاختلاس" بنسبة قدرت بـ 15.5%، ليأتي في الأخير "عدم تبذير المواد الاولية في العمل" بنسبة قدرت بـ 11.6%، أما الذين عبروا عن رأيهم بـ (لا) ليس لهم رؤية لمفهوم العمل وقيمته فنسبتهم حوالي 17.2%.

ما نلاحظه من هذه النسب أن العامل لديه نظرة جيدة وإيجابية لمفهوم العمل وقيمته ومدى إنعكاس ذلك على العمل لديه وكذا المؤسسة والمال العام بصفة عامة، وإن هاته النظرة لا تتأني من فراع وإنما هي تراكمات لثقافة أخلاقية تنم عن رؤية صاحبها لقيمة العمل الذي يؤديه، وهذا ما بُرهن عليه من خلال الرؤى التي عبر عنها المبحوثين.

7- نظرة المجتمع للمال العام  
الجدول رقم 33: يوضح نظرة المجتمع للمال العام

النسبة المئوية	التكرار	نظرة المجتمع للمال العام
20,9	74	مال متاح للجميع يحق التصرف فيه
36,4	129	مال مشاع دون رادع يحفظه
42,7	151	مال يتحكم فيه فئة من الناس
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح نظرة المجتمع للمال العام يتبين لنا أن 42.7 عبروا عن نظرتهم حول المال العام بأنه مال يتحكم فيه فئة من الناس، في حين عبر آخرون بأنه مال مشاع دون رادع يحفظه بنسبة 36.4%، ليأتي في الأخير المبحوثين الذين عبروا بأنه مال متاح للجميع يحق التصرف فيه بنسبة قدرت بـ 20.9%.

أن الناظر لهذه النسب يلاحظ النظرة السلبية التي يحملها أفراد المجتمع نحو المال العام فالواقع المرير الذي يشهده المجتمع وما نلاحظه من تعدي على المال العام وعلى مرأى ومسمع من السلطات والمسؤولين وأحيانا بتعاونهم جعل الفرد داخل المجتمع يفقد الثقة التي يحملها في قناعته بأن المال العام مال الجميع يجب المحافظة عليه، وانعكست في فكرة وثقافته استغلال ما يمكن إستغلاله وربح ما يمكن ربحه حتى وأن كان على حساب المصلحة العامة.

8- مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة المحافظة على المال العام

الجدول رقم 34: يوضح مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة المحافظة على المال العام

النسبة المئوية	التكرار	مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة المحافظة على المال العام
22,6	80	نعم
77,4	274	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لتربية المجتمع لأبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام يتبين لنا أن 77.4 % عبروا عن رأيهم بأن المجتمع لا يربي أفراده وأبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام، في حين عبر آخرون بأن المجتمع يربي أبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام بنسبة قدرت بـ 20.9%.

من خلال هذه النسب يظهر لنا أن نظرة أفراد العينة حول تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام تتماشى ونظرة المجتمع للمال العام (الجدول رقم 24) حيث يرى أفراد المبحوثين أن المجتمع هو المتسبب لحالة فقدان الثقة التي إكتسبها الفرد داخل المجتمع حول التوزيع غير العادل للثروة والمكتسبات الاجتماعية حيث أصبح التوجه نحو الرأسمالية يخلق فجوة اجتماعية، فرد يملك كل شيء وآخر لا يملك أي شيء، فرد يحق له أن يتصرف فيما شاء وكيفما شاء وآخر لا يجوز له ذلك... كل هذه السلوكيات تعكس نظرة سلبية لثقافة المحافظة على المال العام حتى ولو كان المجتمع يسعى لعكس ذلك.

9- الأساليب التي ينتهجها المجتمع للحفاظ على المصلحة العامة و المال العام  
الجدول رقم 35: يوضح الأساليب التي ينتهجها المجتمع للحفاظ على المصلحة العامة و المال العام

النسبة المئوية	التكرار	الأساليب التي ينتهجها المجتمع للحفاظ على المصلحة العامة و المال العام
49,4	175	ترسيخ تنشئة إجتماعية بهذا الشأن
30,8	109	القيام بندوات تحسيسية و توعوية في الموضوع
19,8	70	إدراج مواد تعنى بمفاهيم المواطنة في المنهاج التعليمي و التربوي
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح للأساليب التي ينتهجها المجتمع للحفاظ على المصلحة العامة و المال العام نلاحظ أن ترسيخ تنشئة إجتماعية بهذا الشأن جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 49.4 %، في حين أن آخرون يرون أن القيام بندوات تحسيسية و توعوية في الموضوع يكون أحسن بنسبة عبر عنها بـ 30.8 %، ليأتي في الأخير الذين عبروا عن رأيهم بإدراج مواد تعنى بمفاهيم المواطنة في المنهاج التعليمي و التربوي بنسبة قدرت بـ 19.8 %.

تعزو هذه النسب إلى أن كل هذه الأساليب التي يرى المجتمع أنها من شأنها تؤدي للحفاظ على المال العام إنما هي أساليب لا تكمن قوتها الا في كونها مجتمعة و بالتالي فإن كل أسلوب لا يمكن أن يؤدي الدور وحده، وإنما لا بد أن تكون هذه الأساليب متكاملة و متواصلة حتى تخلق تواصل على مدى حياة الفرد وبالتالي الإستمرارية في التذكير وقوة في الترسيع لأخلاق المحافظة على المال العام.

10- مدى الأحقية في الثروة البترولية لتبرير السرقة من المال العام (البيلك)

الجدول رقم 36: يوضح مدى الأحقية في الثروة البترولية لتبرير السرقة من المال العام (البيلك)

النسبة المئوية	التكرار	مدى الأحقية في الثروة البترولية لتبرير السرقة من المال العام (البيلك)
00,0	00	نعم
100,0	354	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لأحقية العامل في الثروة البترولية و تبريره للسرقة من المال العام يتضح لنا أن 100 % من مجتمع الدراسة عبروا عن رأيهم بأنه لا يحق للفرد في المجتمع أو للعامل في المؤسسة السرقة من المال العام بتبرير الأحقية في الثروة البترولية .

تعزو هذه النسبة إلى نظرة وثقافة المجتمع وما تربوا عليه من قيم و سلوكيات أخلاقية تحتم عليهم عدم التعدي و السرقة من المال العام و التحجج بالأحقية في الثروة البترولية، وهذه النظرة ليست بالغريبة لأفراد يحملون في ثقافتهم و سلوكياتهم سبل الكسب الحلال و أحقية المال العام للجميع رغم ما نشاهده أحيانا من في الواقع من تعدي صارخ على المال العام، لكن دائما يبقى القياس بالعموم لا بالخاص و الشاذ دائما لا يقاس عليه.

11- إمكانية التوافق بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية ومدى تأثير مصادر قيم الباحثين على ذلك

الجدول رقم 37: يوضح إمكانية التوافق بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية ومدى تأثير مصادر قيم الباحثين على ذلك

المجموع		المسجد و المدرسة		الأسرة		البيئة و المجتمع		مصادر تشكل القيم لدى الباحثين
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	التوافق بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية
15,0	53	3.40	12	5.66	20	5.94	21	عدم التأخر عن مواعيد العمل
15,8	56	8.46	30	4.52	16	2.82	10	عدم التسرب من العمل
9,3	33	3.95	14	3.95	14	1.40	05	تقديم المصلحة العامة عن الخاصة
14,4	51	7.90	28	3.40	12	3.10	11	المحافظة على ممتلكات المؤسسة
13,0	46	2.54	09	4.52	16	5.94	21	إنجاز الأعمال في وقتها المحدد
10,2	36	3.4	12	5.1	18	1.7	06	عدم المماس بالنظم الداخلية للعمل و احترام التعليمات و القوانين
11,9	42	5.95	21	2.55	09	3.4	12	الاهتمام بالعمال الجدد و توجيههم نحو العمل
89,5	317	35.57	126	29.65	105	24.28	86	المجموع الجزئي
10.5	37	5.11	18	3.78	14	1.42	05	لا
100,0	354	40,7	144	33,6	119	25,7	91	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه والموضح إمكانية التوافق بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية ومدى تأثير مصادر قيم الباحثين على ذلك، نلاحظ أن ما نسبته 35.57% من الباحثين يرون أن مؤسستا المسجد والمدرسة هما المصدر الاولي لتشكيل القيم الاجتماعية و الثقافية لدى الافراد معبرين عن القيم التي تعكسها في ميدان العمل و المعبرة عن مدى التوافق بين الثقافة الاجتماعية و التنظيمية حيث أن ما نسبته 8.46% من الباحثين عبروا عنها بثقافة عدم التسرب من العمل، يليها بعد ذلك ثقافة المحافظة على ممتلكات المؤسسة بنسبة 7.90%، ليأتي بعدها ثقافة الاهتمام بالعمال الجدد و توجيههم نحو العمل بنسبة 5.95%.

الملاحظ من خلال هذه النسب أن مؤسستا المسجد و المدرسة هما المؤسستان المؤثران في تشكل القيم بإعتبارهما المؤسستان القائمتان على العملية التربوية، ولأنهما مؤسسان تعليميتان فالمسجد من الناحية الدينية فهو يغرس في الروح والنفس قيم المحبة والإخاء والأمانة والنزاهة والمعاملة الحسنة بين الناس، أما المدرسة فتعمل على تعليم قيم الثقافة النظامية كالانضباط والالتزام وتحمل المسؤولية وما تتطلبه بيئة العمل من قيم تنظيمية، لذلك يمكن القول أن التوافق بين ثقافة المجتمع لدى الأفراد وثقافة المؤسسة تتدخل فيها المصادر المشكلة للقيم بشكل أو بآخر وتأثر عليها تأثير جلي من خلال ما عبرت عنه مؤسستا المسجد والمدرسة.

12- علاقة ثقافة العمل لدى العاملين و تجلياتها في العمل بمتغير المستوى التعليمي لدى المبحوثين  
الجدول رقم 38: يوضح علاقة ثقافة العمل لدى العاملين وتجلياتها في العمل بمتغير المستوى التعليمي لدى المبحوثين

المجموع		دراسات عليا		جامعي		ثانوي		متوسط		إبتدائي		المستوى التعليمي لدى المبحوثين
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%34.5	122	0.57	02	7.35	26	12.73	45	8.20	29	5.65	20	نعم وجود العمل مرهون بالحفاظ على المؤسسة
%21.2	75	0.28	01	5.94	21	6.50	23	3.67	13	4.81	17	عدم تحطيم و تخريب معدات العمل
%15.5	55	0.28	01	4.23	15	3.66	13	4.23	15	3.1	11	البعد عن الغش و السرقه و الاختلاس
%11.6	41	00	00	1.98	07	3.68	13	3.11	11	2.83	10	عدم تبذير المواد الأولية في العمل
%82.80	293	1.13	04	19.5	69	26.56	94	19.22	68	16.39	58	المجموع الجزئي
%17.20	61	0.28	01	5.08	18	6.20	22	3.10	11	2.54	09	لا
%100	354	1.41	04	24.58	87	32.76	116	22.32	79	18.93	67	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة ثقافة العمل لدى العاملين وتجلياتها في العمل بمتغير المستوى التعليمي لدى المبحوثين نجد أن 26.56% من ذوي المستوى الثانوي عبروا بأن لديهم ثقافة عمل تمحورت بالأساس في ثقافة العمل القائمة على وجود العمل في حد ذاته المرهون بالحفاظ على المؤسسة والمال العام بنسبة قدرت بـ 12.73% ، كما أن 6.5% منهم يرون أن ثقافة العمل تتمثل في عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، كما عبر بعضهم عن ثقافته للعمل بعدم تبذير المواد الأولية في العمل بنسبة 3.68%، في حين نجد الذين عبروا عن ثقافة العمل بالبعد عن الغش والسرقه والاختلاس هم من ذوي المستوى المتوسط بنسبة 4.23%.

تعبيراً عن هذه النسب نجد أن غالبية العمال لديهم حس ثقافي اتجاه العمل متجسد في سلوكيات وممارسات أخلاقيات مهنية ناتجة بالأساس عن قدرة معرفية وإدراكية لمفهوم ثقافة العمل، وهو ما يستوجب وجود مستوى تعليمي قادر على أتستعاب ذلك لدى العاملين، إذ أن إدراك قيمة العمل لا يأتي من خلال العمل في المؤسسة فقط بل يتأتى من ثقافة اجتماعية تعرف قيمة العمل وتقدره وتعطي المكانة المناسبة له، وهذا طبعاً يحتاج إلى أفراد لديهم قدر من الفهم ذو مستوى تعليمي على الأقل متوسط قادرين على فهم طبيعة علاقات العمل وتأثيراتها على العمل وعلى الحياة الاجتماعية ككل، وهذا ما يؤكد لنا العلاقة الارتباطية الموجودة بين المستوى التعليمي للأفراد بمدى اكتسابهم لثقافة عمل تسهم في تجسيد أخلاقيات وسلوكيات عمل تأثر بشكل إيجابي في مؤسسات العمل.

13- علاقة نظرة المجتمع للمال العام بمتغير الجنس لدى المبحوثين  
الجدول رقم 39: يوضح علاقة نظرة المجتمع للمال العام بمتغير الجنس لدى المبحوثين

المجموع		أنثى		ذكر		جنس المبحوثين
%	ت	%	ت	%	ت	نظرة المجتمع للمال العام
20.90%	74	5.36	19	15.54	55	مال متاح للجميع يحق التصرف فيه
36.44%	129	10.45	37	25.99	92	مال مشاع دون رادع يحفظه
42.65%	151	14.12	50	28.53	101	مال يتحكم فيه فئة من الناس
100.00%	354	29.94	106	70.06	248	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة نظرة المجتمع للمال العام بمتغير الجنس لدى المبحوثين يتضح لنا أن نسبة الذكور المعبرة أكثر من نسبة الإناث حوالي 70.06%، منها 28.53% عبروا عن نظرهم للمال العام بأنه مال يتحكم فيه فئة من الناس، وأن 25.99% يرون بأن المال العام هو مال مشاع دون رادع يحفظه، في حين أن 15.54% يرون أن المال العام مال متاح للجميع يحق التصرف فيه، أما جنس الإناث والمعبر عن نظرتهم للمال العام بنسبة 29.94%، منها 14.12% عبروا عن نظرهم بأنه مال يتحكم فيه فئة من الناس، و 10.45% عبروا عن نظرهم بأنه مال مشاع دون رادع يحفظه، في حين أن 5.36% عبروا عن نظرهم بأنه مال متاح للجميع يحق التصرف فيه.

أن الناظر لهاته النسب يلاحظ أن نظرة المجتمع للمال العام نظرة جد سلبية عكسها الواقع الاجتماعي للأفراد الذين فقدوا الثقة في قيام عدالة اجتماعية تتم عن الأحقية للجميع في استغلال المال العام، وهذا ناتج عن السلوكيات والممارسات الأخلاقية التي يمارسها أفراد المجتمع من تعدي على المال العام وعلى مرأى و مسمع من الجميع بل أحياناً بمباركة السلطات والمسؤولين وتعاونهم ما جعل الفرد داخل المجتمع يفقد تلك النظرة الإيجابية للمال العام والصالح العام لتتحول إلى نظرة سلبية مبنية على محاولة استغلال الفرص والاستفادة قدر الإمكان من الظروف والإمكانات حتى ولو كان في ذلك تعدي على المال العام والصالح العام.

الملاحظ أن الفئة الذكورية أكثر الفئة المعبرة عن عدم رضاها عن التصرف في المال العام وما يبرر ذلك كون هذه الفئة تحتل مكانة إجتماعية ومهنية تمكنها من النظر بدقة لوضعية المال العام أكثر من الفئة الأنثوية هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن الطابع الذكوري المتميز بالجرأة والإقدام لتعدي والتعامل مع المال العام عكس الفئة الأنثوية التي تتردد كثيراً في التعامل مع أي موقف يخص المال العام، فالواقع الاجتماعي لم يسجل إلا حالات نادرة لتعدي المرأة على العام بينما العكس تماماً كل الحالات المسجلة من تعدي وفساد على المال العام هم من الذكور، وهذا ما يؤكد العلاقة بين المحافظة على المال العام والجنس بالنسبة للعاملين في مؤسسة سونلغاز، إذ أن الموارد المتوفرة لهذه المؤسسة والمتاحة في كثير من الأوقات للأفراد العاملين بحكم الاستعمالات التقنية والميدانية لنشاط المؤسسة هو ما يصعب عملية المراقبة والمتابعة و بالتالي فرص السرقة والأستحوذ على المواد الأولية هو أكثر شيء سلمي يمكن أن تواجهه مؤسسة سونلغاز.

14- علاقة ثقافة الكسب الحلال لدى العاملين بمتغير نمط العائلة لدى المبحوثين

الجدول رقم 40: يوضح علاقة ثقافة الكسب الحلال لدى العاملين بمتغير نمط العائلة لدى المبحوثين

المجموع		عائلة ممتدة		عائلة نووية		نمط العائلة لدى المبحوثين
%	ت	%	ت	%	ت	
70.34%	249	22.03	78	48.31	171	ثقافة الكسب الحلال لدى العاملين
29.66	105	8.47	30	21.19	75	نعم
100.00%	354	30.50	108	69.50	246	لا
						المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة ثقافة الكسب الحلال بنمط العائلة لدى المبحوثين يتضح لنا أن نسبة الأفراد الذين ينتمون للعائلة النووية هم أكثر الأفراد اكتساب لثقافة الكسب الحلال وهو ما عبرت عنه النسبة 69.50%، منها 48.31% عبروا بنعم لديهم ثقافة الكسب الحلال، في حين أن 21.19% عبروا غير ذلك، يأتي بعد ذلك الأفراد الذين ينتمون للعائلة الممتدة بنسبة قدرت بـ 30.50% منها 22.03 لديهم ثقافة للكسب الحلال، في حين أن 8.47 عبروا بغير ذلك.

ما نستنتج من خلال هذه النسب أن لنمط العائلة التي يعيش ضمنها العامل انعكاس على ثقافته نحو الكسب الحلال صحيح أن العائلة الممتدة تعتبر الخزان الذي يمد الفرد بما يحتاجه من ثقافة لبناء حياة اجتماعية صحيحة غير أن العائلة النووية هي الميدان التجريبي الذي يعكس فيه الفرد كل ما تعلمه وترى عليه، فسعي الفرد لبناء عائلته الخاصة فإنه يدرك تماما حجم وأهمية المسؤولية الملقاة على عاتقه من خلال نقل كل السلوكيات والأخلاقيات والمعاملات التي تربي ونشأ عليها في بيئته وضمن عائلته الممتدة إلى عائلته النووية و أبناءه والجيل الذي سيترى على يديه ومن بين الأشياء الأكثر أهمية في الحياة هي ثقافة الكسب الحلال التي من خلالها يمكن للعامل ضمان تنشئة مستقيمة وصحيحة لأبنائه، فالإنفاق من الكسب الحلال.

15- مدى الأحقية في الثروة البترولية لدى الأفراد لتبرير السرقة من المال العام (البيلك) بالقيم المتحكمة بالنشاط المهني لدى المبحوثين.

الجدول رقم 41: يوضح علاقة مدى الأحقية في الثروة البترولية لدى الأفراد لتبرير السرقة من المال العام (البيلك) بالقيم المتحكمة بالنشاط المهني لدى المبحوثين.

المجموع		القيم التنظيمية و القوانين		قيم الجماعة داخل مجال العمل		الضمير الخفي		القيم الدينية		القيم المتحكمة بالنشاط المهني
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	تبرير السرقة من المال العام
100%	354	13.84	49	32.49	115	19.49	69	34.18	121	نعم
100%	354	13.84	49	32.49	115	19.49	69	34.18	121	لا
										المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة مدى الأحقية في الثروة البترولية لدى الأفراد لتبرير السرقة من المال العام (البيلك) بالقيم المتحكمة بالنشاط المهني لدى المبحوثين نجد أن كل المبحوثين دون استثناء يرون أن الأحقية في الثروة البترولية للأفراد لا يبرر لهم السرقة من المال العام وهذا بنسبة 100%، وهو ما تعكسه القيم المحكمة في النشاط

المهني للمبحوثين وفي مقدمتها القيم الدينية 34.18%، تأتي بعدها قيم الجماعة داخل مجال العمل بنسبة 32.49%، ثم قيم الضمير الخلقي لدى المبحوثين بنسبة 19.49%، لتأتي في الأخير القيم التنظيمية والقوانين بنسبة 13.84%. من خلال قرأتنا لهاته النسب نجد أن للقيم المتحكمة في النشاط المهني لدي العامل إرتباط وثيق بخلق ثقافة عمل وسلوك أخلاقي يضبط أحقية العامل في المال العام يجسده من خلال المحافظة عليه وعدم تبريره للسرقة، وهو ما يوحي بأهمية القيم لدى العاملين في مجال العمل والدور التي تلعبه من أجل خلق سلوك تنظيمي سوي، بحيث أن تشكل هذه القيم تدخل فيها عدة جوانب وأبعاد منها الأبعاد الدينية والأبعاد المجتمعية والتنظيمية وحتى الأبعاد الشخصية للفرد النابعة من القناعة والضمير المهني الذي يتطلبه العمل الجاد والمتقن.

ولمعرفة ثقافة العمل السائدة لدى المبحوثين وحساب الوسيط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات المتعلقة بهذا العنصر في الاستمارة نوضحه في الجدول التالي:

16- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الأولى (ثقافة العمل)

الجدول رقم 42: يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الأولى (ثقافة العمل)

رقم العبارة	الفرض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
15	ثقافة العمل	0.7841	0.92145	3	
16		1.1894	0.21435	7	
17		1.6038	0.71240	8	
18		0.5426	0.96792	2	
19		3.3019	0.82987	10	
20		1.1254	0.76051	6	
21		0.9945	0.15478	5	
22		0.4217	1.08593	1	
23		2.0154	0.62481	9	
24		4.2453	0.85273	11	
25		0.8475	0.51240	4	
المتوسط و الانحراف الكلي لعبارات الفرض(ثقافة العمل)		2.9478	0.85726		

من خلال الجدول أعلاه والممثل للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الأولى (ثقافة العمل) يظهر لدينا أن حس العمال نحو إكتساب ثقافة عمل يتصف بالقبول، وهذا من خلال نظرة أفراد المجتمع المدروس التي تشير لذلك حيث قدر المتوسط الحسابي المرجع لعبارات للفرضية بـ 2.9478، في حين جاء الانحراف المعياري يساوي 0.85726 وهو ما يظهر أن إجابات المبحوثين جاءت ممركة ما يعني تمركز الإجابات وعدم تشتتها.

أما عن الترتيب فإننا نستطيع ترتيب إجابات المبحوثين وفقاً لدرجة الاستجابة وهذا حسب أقل متوسط حسابي، حيث جاءت العبارة رقم 22 أكثر العبارات إستجابة لدى المبحوثين، في حين أن العبارة رقم 24 جاءت أقل إستجابة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> العبارة: تعني السؤال الوارد في استمارة المبحوثين، أنظر الملحق رقم 01 في قائمة الملاحق

### ثالثاً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة إتقان العمل

سنحاول في هذا الفصل اختبار الفرضية الثانية التي مفادها: لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بإتقان العمل دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل المتجسدة في (إنجاز العمل كما هو مطلوب، الإتمام والإنجاز الجيد العمل، عدم التماطل في العمل، عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته).

#### 1- مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة إتقان العمل

الجدول رقم 43: يوضح مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة إتقان العمل

النسبة المئوية	التكرار	مدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة إتقان العمل
63,3	224	نعم
36,7	130	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لتربية المجتمع لأولاده على ثقافة إتقان العمل يتبين لنا أن أغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) يربي المجتمع أولاده على ثقافة إتقان العمل بنسبة قدرت بـ 63.3%، في حين عبر 36.7% من المبحوثين بـ (لا) لا يربي المجتمع أولاده على ثقافة إتقان العمل.

تعزو هذه النسب إلى أن المجتمع دائماً وأبداً يحاول أن يعطي صورة جميلة لما ينعكس فيه من خلال العمل سواء من الجانب المادي أو المعنوي، من الجانب المادي تلك الصورة التي تعكس جمال المرافق والأبنية والطرق والحدائق العامة وغيرها، والجانب المعنوي تلك السلوكيات الأخلاقية التي يعكسها الإنسان من خلال تعاملاته وأدائه لعمله وإعتباره كواجب يؤديه في حق المجتمع، وبالتالي لا يمكن لأي مجتمع ألا يسعى في طريق الحث على إتقان العمل خصوصاً وأن الدين الإسلامي والسنة النبوية الكريمة جعلت من إتقان العمل أحد الركائز المهمة لأدائه وأن العمل يسقط بدون إتقان، غير أن المعبرين بوجهة النظر الأخرى هم كذلك أقرب إلى الواقع بالرأي وهذا لما نلاحظه من تساهل وتعدي على العمل وطرق الإنشاء وعدم المتابعة الدقيقة للمشاريع والتسهيلات التي تمنح للبعض والغش القائم في كثير من الأعمال والمشاريع والتعطلات التي تصاحب العمل وتأخره في الإنجاز، كل هذا بحق يجعل الإنسان يحمل نظرة سيئة عن المجتمع وحث أبنائه على إتقان العمل، لكن نقول أنه مهما بلغ الفساد والانسحاب وعدم المبالاة والتهرب من أداء الواجب كما يطلب يبقى الأمل قائم في أمة تدين بدين الإسلام وتتغذى من ثقافة إجتماعية نابغة من التعاليم القائمة على حب العمل والتفاني في إنجازه لأن العمل هو الصورة الحقيقية التي تعكس صورة شخصية وقيمة القائمين على العمل.

2- ثقافة إتقان العمل ودافعيته لدى العاملين  
الجدول رقم 44: يوضح ثقافة إتقان العمل ودافعيته لدى العاملين

النسبة المئوية	التكرار	ثقافة إتقان العمل ودافعيته لدى العاملين	
34,7	123	قداسة العمل في النفس	نعم
42,1	149	عمل متقن حوافز أكثر	
16,4	58	إتقان العمل قيمة تربية حياتية	
93,2	330	المجموع	
6,8	24		لا
100,0	354	المجموع الكلي	

من خلال الجدول أعلاه والموضح ثقافة إتقان العمل ودافعيته لدى العامل نلاحظ أن ما نسبته 93.2% من المبحوثين عبروا بأنهم لديهم رؤية وثقافة ودافعية لمفهوم إتقان العمل و قيمته تتجلى في "قداسة العمل في النفس" بنسبة قدرت بـ 34.7%، في حين عبر آخرون عن رؤيتهم لمفهوم إتقان العمل بـ "عمل متقن حوافز أكثر" بنسبة قدرت بـ 42.1%، لتأتي بعدها "إتقان العمل قيمة تربية حياتية" بنسبة قدرت بـ 16.4%، أما الذين عبروا عن رأيهم بـ (لا) ليس لهم ثقافة ولا دافعية لمفهوم إتقان العمل فنسبتهم قدرت بـ 6.8%.

ما نلاحظه من هذه النسب أن العامل لديه نظرة جيدة وإيجابية لمفهوم إتقان العمل ويحمل في ذاته دافعية ليقف على إنجاز عمله بالشكل الجيد، هذا الإتقان الذي تعكسه ثقافته وتنشئته الاجتماعية والثقافية، ويتجسد في سلوكيات أخلاقية ممارسة في مجال العمل، رسخت في ذاته دوافع هي أقرب للجوانب المعنوية منها للجوانب المادية.

3- مدى تجسيد العامل لثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي داخل مجال العمل  
الجدول رقم 45: يوضح مدى تجسيد العامل لثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي داخل مجال العمل

النسبة المئوية	التكرار	مدى تجسيد العامل لثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي داخل مجال العمل
45,2	160	إنجاز العمل كما هو مطلوب
23,2	82	بعدم تأجيل العمل و إنجازه في وقته المحدد
14,1	50	بعدم التماطل في العمل
10,7	38	بإتمام العمل و إنجازه في بالشكل الجيد
93,2	330	المجموع
6,8	24	لا
100,0	354	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه والموضح لثقافة العامل لإتقان العمل وكيفية تجسيده في سلوك أخلاقي داخل مجال العمل نلاحظ أن ما نسبته 93.2% من المبحوثين عبروا بأنهم لديهم ثقافة إتقان العمل تتجلى في "إنجاز العمل كما هو مطلوب" بنسبة قدرت بـ 42.2%، في حين عبر آخرون عن رؤيتهم لمفهوم للعمل "بعدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته المحدد" بنسبة قدرت بـ 23.2%، لتأتي بعدها "بعدم التماطل في العمل" بنسبة قدرت بـ 14.1%، ليأتي في الأخير "إتمام العمل و إنجازه في بالشكل الجيد" بنسبة قدرت بـ 10.7%، أما الذين عبروا عن رأيهم بـ (لا) ليس لديهم ثقافة لإتقان العمل ولا يعبرون عنه بأية سلوك داخل مجال العمل فنسبتهم حوالي 6.8%.

ما نلاحظه من هذه النسب أن العامل لديه نظرة جيدة وإيجابية لمفهوم إتقان العمل ومدى إنعكاسه بالصورة الإيجابية على السلوك العملي داخل مجال العمل، أن هاته النظرة تعكس رؤية العمل لقيمة العمل (الجدول رقم 19) ومدى إيقان العامل بأن العمل الذي يؤديه هو المرآة العاكسة لشخصه وبأن الناظر للعمل لا يخرج عن إنطباعين إثنين معجباً بالعمل شاكراً مادحاً من أنجز هذا العمل، وإما منتقزاً من العمل متجهماً ساخطاً على من أنجزه هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإتقان العمل ضرورة حثت عليه العقيدة الإسلامية والسنة النبوية وهو سلوك أخلاقي يعكس مدى رقي الشخص وثقافته ووجهه لعمله.

4- رأي العامل في المثل القائل " لا زريبة بصلاح "   
الجدول رقم 46: يوضح رأي العامل في المثل القائل " لا زريبة بصلاح "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** لا زريبة بصلاح **
92,1	326	نعم
7,9	28	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لرأي العامل في المثل الشعبي القائل "لازريبة بصلاح" نلاحظ أن اغلب الباحثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 92.1%، في حين عبرت باقي النسبة والمقدرة بـ 7.9% بـ (لا) أي أنهم ليسوا مع هذا الطرح لهذا المثل.

أن الملاحظ لهذا المثل الثقافي الشعبي القائم على التريث في أداء العمل وعدم الإسراع الذي يفقد العمل إتقانه وأدائه، نلمس الإهتمام المجتمعي القائم على السعي لتجسيد الثقافة المحلية المجتمعية وللأمثال الشعبية ذات القيم والأخلاقيات التي تهذب سلوك العامل وتوجهه نحو إنجاز العمل كما هو مطلوب، هذا الإنجاز الذي لا بد أن يكون نابع من قناعة العامل وثقافته أولاً قناعة تكتسيها إهتمامه بالوقت في العمل وإهتمامه بالأداء الجيد للعمل، وبالتالي لا يهم طول الوقت إذا أدي العمل بالشكل المطلوب وبالطريقة الصحيحة.

5- رأي العامل في المثل القائل " واحد تقلق مات "

الجدول رقم 47: يوضح رأي العامل في المثل القائل " واحد تقلق مات "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** واحد تقلق مات **
86,2	305	نعم
13,8	49	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لرأي العامل في المثل الشعبي القائل "واحد تقلق مات" نلاحظ أن اغلب الباحثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 86.2%، في حين عبرت باقي النسبة والمقدرة بـ 13.8% بـ (لا) أي أنهم ليسوا مع هذا الطرح لهذا المثل.

أن الناظر لهذا المثل الشعبي القديم يدرك التوجهات التي يمكن أن يعكسها ومدى الفهم الصحيح له لدى أفراد المجتمع فالمثل يوضح ضرورة التأني في تأدية الأعمال ومعالجة الأمور وعدم التسرع في إتخاذ القرارات الغير مدروسة ومحسوبة، وبالتالي العمل دائماً من خلال هذا المثل على الندم على عدم العمل أفضل بكثير على الندم على إضاعة العمل، هذا وقد يفهمه بعض الناس بشكل مختلف أو على حسب ما تهوى أنفسهم بأنه يجب ألا نكون متسرعين في

أداء العمل وأن في التأني السلامة، صحيح هذا الطرح من النظرة العامة لكن إذا لم يستعمل كذريعة لتباطأ إنجاز الأعمال وإضاعة الوقت والتكاسل في أداء المهام و غيره.

6- رأي العامل في المثل القائل " يكذب الراجل و ما يكذب القمون إلى عطيتو"

الجدول رقم 48: يوضح رأي العامل في المثل القائل " يكذب الراجل و ما يكذب القمون إلى عطيتو"

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** يكذب الراجل و ما يكذب القمون إلى عطيتو**
100,0	354	نعم
000.0	00	لا
100.0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل "يكذب الراجل و ما يكذب القمون إلى عطيتو" نلاحظ أن كل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 100% كاملة.

أن القارئ لهذا المثل الشعبي يدرك جيدا أنه مثل يتماشى مع الواقع المعاش أي أن الفلاح إذا طرح البذور بالشكل الجيد و سقاها وأعتنى بها حتى تنمو و تشتد حتماً ستؤتي أكلها و ثمارها، لأن الفلاح أجتهد وأعطى للعمل حقه حتماً أن الله تعالى سيعطيه نتيجة هذا العمل، كذلك هو الحال بالنسبة للعامل في المؤسسة إذا أعطي العمل حقه الكامل فحتماً أن هذا العمل لن يكذبه وسيعكس له النتيجة التي يرغب بها هذا العامل.

7- علاقة تربية المجتمع لأفراده على إتقان العمل بالمؤسسات التربوية المشكلة للقيم لدى المبحوثين.

الجدول رقم 49: يوضح علاقة تربية المجتمع لأفراده على إتقان العمل بالمؤسسات التربوية المشكلة للقيم لدى المبحوثين.

المجموع		المسجد و المدرسة		الأسرة		البيئة و المجتمع		المؤسسات التربوية المشكلة للقيم
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
63.28%	224	24.58%	87	18.93%	67	19.77%	70	تربية المجتمع لثقافة إتقان العمل
36.72%	130	16.10%	57	14.69%	52	5.93%	21	نعم
100.00%	354	40.68%	119	33.62%	119	25.70%	91	لا
								المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة تربية المجتمع لأفراده على إتقان العمل بالمؤسسات التربوية المشكلة للقيم لدى المبحوثين نلاحظ أن ما نسبته 40.68% من الأفراد يرون أن المؤسسات الأكثر تأثيراً للمشكلة للقيم لدى الأفراد هي المؤسسات التربويتان المسجد والمدرسة والتي عبر عنهما المجتمع بأكثر المؤسسات غرساً لقيمة إتقان العمل لدى الأفراد العاملين والمعبرة بالنسبة 24.58%، في حين أن 16.10% يرون عكس ذلك، كما أن ما نسبته 33.62% من المبحوثين يرون أن الأسرة هي المؤسسة الأكثر تأثيراً للمشكلة للقيم لدى الأفراد منها 18.93% عبروا عن أن الأسرة يربي أفراده على ثقافة إتقان العمل، في حين أن 14.69% عبروا غير ذلك، كما أن ما نسبته 25.70% من المبحوثين يرون المجتمع هو المؤسسة الأكثر تأثيراً للمشكلة للقيم لدى الأفراد منها 19.77% عبروا عن أن المجتمع يربي أفراده على ثقافة إتقان العمل، في حين أن 5.93% عبروا عن غير ذلك.

تعبيراً عن هذه النسب نلاحظ أن تربية المجتمع لأفراده على إتقان العمل تربية مرتبطة بمنهاج تعليمي يتلقاه الفرد من خلال التنشئة المصاحبة له في حياته سواء من الناحية المدنية (المدرسة) أين يتلقى الطفل مبادئ حب العمل وأهميته في الحياة و دوره في بناء المجتمع والوطن والفائدة التي تعود من خلاله وأهمية تأديته على الوجه الأصح، أو كذلك من الناحية الدينية (المسجد) أين يتلقن الفرد حب العمل والإخلاص فيه و الإيقان بأنه واجب شرعي أوجبه الله في كل الديانات السماوية، والتحفيز على القيام به و تبيان جزاء من أداه على حقة، وبالتالي نلاحظ الارتباط الوثيق بين المؤسسات التربوية ودورها في تربية الأفراد على أخلاقيات إتقان العمل تعودوا على المؤسسة والصالح العام بالرفع.

8- علاقة ثقافة إتقان العمل لدى المبحوثين بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع

الجدول رقم 50: يوضح علاقة ثقافة إتقان العمل لدى المبحوثين بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع

المجموع		اخلاق المستمدة من الأنظمة و القوانين		الاخلاق المستمدة من العادات و التقاليد و الأعراف		الاخلاق المستمدة من الدين		الاخلاقيات الغالبة على تعامل الناس
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	ثقافة إتقان العمل لدى المبحوث
93.22%	330	23.45%	83	39.55%	140	30.22%	107	نعم
6.78%	24	1.41%	05	4.24%	15	1.13%	04	لا
100.00%	354	24.86%	88	43.79%	155	31.35%	111	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة ثقافة إتقان العمل لدى المبحوثين بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع نلاحظ أن الغالبية العظمى من المبحوثين تغلب على تعاملهم الأخلاقيات المستمدة من العادات والتقاليد والأعراف المجتمعية بنسبة 43.79% منها 39.55%. يؤكدون على أن أكثر الأخلاقيات المجسدة لثقافة إتقان العمل هي الأخلاق الغالبة على تعامل الناس المستمدة من العادات والتقاليد والأعراف المجتمعية، في حين أن 4.24% يرون عكس ذلك، كما أن ما نسبته 31.35% تغلب على تعاملهم الأخلاقيات المستمدة من الدين منها 30.22% يؤكدون على أن أكثر الأخلاقيات المجسدة لثقافة إتقان العمل هي الأخلاق المستمدة من الدين، في حين أن 1.13% يرون عكس ذلك، في حين أن ما نسبته 24.86% تغلب على تعاملهم الأخلاقيات المستمدة من الأنظمة والقوانين، منها 23.45% يؤكدون على أن أكثر الأخلاقيات المجسدة لثقافة إتقان العمل هي الأخلاق المستمدة من الأنظمة والقوانين، في حين أن 1.41% يرون العكس.

تشير هذه النسب إلى أن لدى المبحوثين ثقافة لإتقان العمل بدرجة كبيرة مستمدة من عمق ثقافة المجتمع المحلي القائمة على الأخلاقيات التعاملية للأفراد داخل المجتمع والتي لها ارتباط وتأثير قويين على إرساء ثقافة إتقان العمل لدى العاملين ما يعني أن للبيئة دور وتأثير كبيرين في إرساء سلوك أخلاقيات لإتقان العمل المستمدة من حكم العادات والتقاليد والأعراف الراسخة في عمق المجتمع المحلي عمق أصالته وتجزره التي نشأ عليها الآباء والأجداد والتي انعكست في العمل الذي كانوا يؤدونه بكل تفاني وإتقان مدعوم بروح التضامن والتعاون، هذا ما نقل من الجيل القديم إلى الجيل الجديد عبر التواصل الذي يحافظ على قيم العمل وقيمه في حياة الإنسان المتشعبة بالجانب الديني الذي يقوم ويسوي السلوك

ويضعه في معيار الصواب والخطأ ويحقق التميز في الاختيار الأصح للسلوك الذي يوازن بين أوجه الحياة الثقافية والدينية والقانونية.

9- علاقة تجسيد ثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي لدى المبحوثين بالقيم المتحكمة بالنشاط المهني لديهم  
الجدول رقم 51: يوضح علاقة تجسيد ثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي لدى المبحوثين بالقيم المتحكمة بالنشاط المهني لديهم

المجموع		القيم التنظيمية و القوانين		قيم الجماعة داخل مجال العمل		الضمير الخلقي		القيم الدينية		القيم المتحكمة بالنشاط المهني
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تجسيد ثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي
45.20	160	6.50	23	13.56	48	8.76	31	16.38	58	نعم
23.16	82	2.55	09	8.19	29	6.21	22	6.21	22	عدم تأجيل العمل و إنجازه في وقته المحدد
14.12	50	2.54	09	3.96	14	2.82	10	4.80	17	عدم التماطل في العمل
10.74	38	0.28	01	4.80	17	1.13	04	4.53	16	إتمام العمل و إنجازه في بالشكل الجيد
93.22	330	11.87	42	30.51	108	18.92	67	31.92	113	المجموع
6.78	24	1.97	07	1.98	07	0.57	02	2.26	08	لا
100.00	354	13.84	49	32.49	115	19.49	69	34.18	121	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة تجسيد ثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي لدى المبحوثين بالقيم المتحكمة بالنشاط المهني لديهم يتضح لنا أن القيم الدينية هي القيم السائدة المتحكمة في النشاط المهني لدى المبحوثين بنسبة قدرت بـ 31.92%، منها 16.38% يجسدون ثقافة إتقان العمل في سلوك إنجاز العمل كما هو مطلوب، و 6.21% يجسدون ثقافة إتقان العمل في سلوك عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته المحدد، في حين يرى آخرون أن ثقافة إتقان العمل تنعكس في سلوك عدم التماطل في العمل بنسبة تقدر بـ 4.80%، كما عبر آخرون أن ثقافة إتقان العمل تنعكس في سلوك إتمام العمل وإنجازه في بالشكل الجيد بنسبة قدرت بـ 4.53%. هذا و يرى آخرون أن هناك قيم أخرى لها تأثير على السلوك المهني داخل مجال العمل والتي كلها رأت أن سلوك إنجاز العمل كما هو مطلوب هو أصل ثقافة إتقان العمل تمثلت في قيم الجماعة داخل مجال العمل بنسبة 30.51%، يليها الضمير الخلقي بنسبة 18.92%، لتأتي في الأخير القيم التنظيمية والقوانين بنسبة 11.87%.

من خلال النسب المعبرة نجد أن قيم السلوك المعبر عنها في مجال العمل كسلوك ثقافي أخلاقي المجسدة لثقافة إتقان العمل لدى العاملين والناجمة عن القيم التي يكتسبها الأفراد من العلاقات والحياة الاجتماعية والتي في مضمونها تدور حول علاقات الفرد داخل المجتمع بما يحيط به، سواء أكان معتقدات دينية أو علاقات وقوانين تنظيمية أو علاقات بين العمال في مجال العمل، أو حتى القناعات الشخصية التي تترجم سلوكيات الأشخاص وكذا تعاملهم مع الناس، كلها تعكس تجانس القيم التي يتبناها الفرد كعامل بالسلوك التنظيمي المعبر عنه في مجال العمل سواء كان هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً، وبالتالي تعكس مدى قوة وارتباط السلوكيات المجسدة لثقافة إتقان العمل بالقيم المتحكمة في النشاط المهني لدى العاملين.

10- علاقة المثل القائل (لا زربة بصلاح) المعبرة عن ثقافة إتقان العمل برأي العاملين حسب متغير السن لدى المبحوثين.

الجدول رقم 52: يوضح علاقة المثل القائل (لا زربة بصلاح) المعبرة عن ثقافة إتقان العمل برأي العاملين حسب متغير السن لدى المبحوثين.

المجموع		60-50		50-40		40-30		30-20		متغير السن لدى المبحوثين ثقافة إتقان العمل المثل القائل (لا زربة بصلاح)
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
92.09	326	10.73	38	14.12	50	22.32	79	44.92	159	نعم
7.91	28	0.85	03	1.70	06	2.26	08	3.10	11	لا
100.00	354	11.58	41	15.82	56	24.58	87	48.02	170	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة المثل القائل (لا زربة بصلاح) المعبرة عن ثقافة إتقان العمل برأي العاملين حسب متغير السن لدى المبحوثين نلاحظ أن الفئة العمرية من (20-30) سنة هي الفئة الأكثر تأثراً بمقولة المثل (لا زربة بصلاح) بنسبة قدرت بـ 48.02% منها 44.92% أجابوا أنهم مع الطرح في هذا المثل، في حين أن 3.10% عبروا بغير ذلك، تأتي بعدها الفئة العمرية (30-40) سنة والمقدرة نسبتها بـ 24.58% منها 22.32% عبروا أنهم مع الطرح في هذا المثل، في حين أن 2.26% عبروا بغير ذلك، بعدها تأتي الفئة العمرية من (40-50) بنسبة تقدر بـ 15.82% كنها 14.12% أجابوا أنهم مع الطرح في هذا المثل، في حين أن 1.70% عبروا بغير ذلك، وفي الأخير جاءت الفئة العمرية (50-60) سنة والمعبرة بأنها مع الطرح في هذا المثل بنسبة قدرت بـ 11.58% منها 10.73% أجابوا أنهم مع الطرح في هذا المثل، في حين أن 0.85% عبروا بغير ذلك.

ما يلاحظ من خلال النظر لهذه النسب أن النسب تتقلص كلما كبرت الفئة العمرية بمعنى أن كلما كان سن المبحوثين كبير كلما كانت نسبة التعبير عن قبول هذا المثل الشعبي وهذا ما يعني أنه ليس هناك ارتباط بين قوة طرح هذا المثل الشعبي وسن المبحوثين وإلا لكان كبار العاملين بإعتبارهم كبار السن في المجتمع والمعاشين الذين تكونت لديهم ثقافة وتشبع بالقيم والمعتقدات هم أكثر المبحوثين تعبيراً عن أنسجامهم مع الطرح في هذا المثل، لكن ما يلاحظ أن الفئة الشبابية والتي يتراوح عمرها بين (20-40) سنة هم أكثر الفئة التي لقت قبولاً لهذا المثل والتي عبرت برضاها لطرحه ما يوحي أن عامل السن ليس له أي تأثير في اكتساب ثقافة وأخلاق مهنية قائمة على إتقان العمل والمضي به قدماً، وإنما يرجع العامل إلى ما يتلقاه الفرد من خلال تربيته المجتمعية وما يتشكل لديه من إعتقادات وقناعات شخصية حول العمل وأهميته.

ولمعرفة ثقافة العمل السائدة لدى المبحوثين وحساب الوسيط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات المتعلقة بهذا

العنصر في الاستمارة نوضحه في الجدول التالي:

11- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثانية (ثقافة اتقان العمل)

الجدول رقم 53: يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثانية (ثقافة اتقان العمل)

رقم العبارة	الفرض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
26	ثقافة اتقان العمل	1.5147	0.24514	5
27		0.4981	0.94571	3
28		4.2654	1.24575	9
29		0.6124	0.68745	4
30		3.3019	0.98745	8
31		1.9245	0.76051	6
32		0.2929	0.94125	1
33		0.4217	0.65478	2
34		2.0987	0.02455	7
المتوسط و الانحراف الكلي لعبارات الفرض(ثقافة اتقان العمل)		2.0184	0.64713	

من خلال الجدول أعلاه والممثل للمتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثانية (ثقافة إتقان العمل) يظهر لدينا أن وعي العمال نحو تجسيد ثقافة إتقان العمل يتصف بالقبول، وهذا من خلال نظرة أفراد المجتمع المدروس التي تشير لذلك حيث قدر المتوسط الحسابي المرجع لعبارات للفرضية بـ 2.0184، في حين جاء الانحراف المعياري يساوي 0.64713 وهو ما يظهر أن إجابات المبحوثين جاءت متركزة ما يعني تمركز الإجابات وعدم تشتتها. أما عن الترتيب فإننا نستطيع ترتيب إجابات المبحوثين وفقاً لدرجة الاستجابة وهذا حسب أقل متوسط حسابي، حيث جاءت العبارة رقم 32 أكثر العبارات إستجابة لدى المبحوثين، في حين أن العبارة رقم 28 جاءت أقل إستجابة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>العبارة: ونعني بها السؤال الوارد في إستمارة المبحوثين، أنظر الملحق رقم 01

رابعاً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة الوقت في العمل

سنحاول في هذا الفصل اختبار الفرضية الثالثة التي مفادها: لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالوقت دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالوقت المتجسدة في (الحضور، الانضباط، عدم التغيب وإضاعة الوقت).

1- مدى تربية المجتمع لأفراده على إحترام المواعيد  
الجدول رقم 54: يوضح تربية المجتمع لأفراده على إحترام المواعيد

النسبة المئوية	التكرار	مدى تربية المجتمع لأفراده على إحترام المواعيد
73,7	261	نعم
26,3	93	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح تربية المجتمع لأفراده على إحترام المواعيد نلاحظ أن ما نسبته 73.7% من المبحوثين بأن المجتمع يربي أبنائه على ثقافة إحترام المواعيد، في حين الذين عبروا بغير ذلك بأن المجتمع لا يربي أبنائه على ثقافة إحترام المواعيد جاءت نسبتهم 26.3%.

تعزو هذه النسب إلى أن رغم ما نلمسه ونراه في المجتمع أحيانا من سلوكيات وتصرفات لا تعكس تربية الأفراد على أحترام المواعيد غير أنه لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن تكون هذه السلوكيات والتصرفات ثقافة ومنهاج مجتمع يزرعها ويغرسها لدى أفرادها، خصوصاً إذا كان هذا المجتمع مثل المجتمع الأدراري له من المقومات الدينية والاجتماعية والأخلاقية ما يجعله يعكس غير ذلك، وتعتبر الحالات الشاذة ما هي في الأصل إلا تعبير شخصي يعكس سلوك أفراد داخل هذا المجتمع وليست ثقافة مجتمع في أصله، هذا الشيء الذي نلمسه لدى العاملين في هذه المؤسسة بالنسبة المعبر عنها.

2- مدى إحترام العامل للوقت و تأثيره على مجال العمل

الجدول رقم 55: يوضح مدى إحترام العامل للوقت و تأثيره على مجال العمل

النسبة المئوية	التكرار	مدى إحترام العامل للوقت و تأثيره على مجال العمل
37,9	134	نعم الحضور في الوقت المحدد للعمل
20,1	71	تجنب إضاعة الوقت في العمل
12,4	44	عدم التغيب عن العمل
70,4	249	المجموع
07,9	28	لا
21,7	77	أحياناً
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لمدى إحترام العامل للوقت و تأثيره على مجال العمل نلاحظ أن ما نسبته 70.4% من المبحوثين عبروا بأنهم لديهم إحترام للوقت في العمل يتجسد في " الحضور في الوقت المحدد للعمل " بنسبة قدرت بـ 37.9%، ليأتي بعدها الذين عبروا عن إحترامهم للوقت في العمل تجسدت في " تجنب إضاعة الوقت في العمل " بنسبة قدرت بـ 20.1%، في حين عبر آخرون عن رؤيتهم لاحتزام الوقت في العمل تتجسد في " عدم التغيب عن العمل " بنسبة قدرت بـ 12.4%. أما الذين عبروا عن رأيهم بـ (لا) إنهم لا يملكون ثقافة إحترام الوقت في العمل قدرت نسبتهم بـ 7.9%. في حين هناك من عبروا بـ (أحياناً) تكون لديهم ثقافة لاحتزام الوقت في العمل، و أحياناً لا تكون عندهم بنسبة قدرت بـ 21.7%.

رغم أن المؤسسة محل الدراسة مؤسسة إقتصادية تقوم على نمط القيادة الصارمة في العمل سواء من حيث العمل أو من حيث إحترام أوقات العمل، وهذا طبعاً له إنعكاسه الإيجابي على العمل ألا أننا نلمس أن العامل في هذه المؤسسة يحمل ثقافة إحترام الوقت في العمل يعكسها في سلوكيات تتجسد في عدم التغيب وأنجاز العمل في الوقت المحدد وغيرها من الأشياء، وهذا القوة الثقافية التنظيمية لهذه المؤسسة وكذا لأحتوائها على مدونة أخلاقية يطلع عليها العامل ضمن التكوين الذي يخضع له في بداية توظيفه (مقابلة رقم 03)<sup>1</sup>، بالإضافة إلى البيئة الثقافية التي نشأ فيها العامل والتي تربي أولادها على حب العمل واحترام أوقاته، والتي تعكس في سلوك يتجسد في بيئة العمل التنظيمية.

<sup>1</sup> مقابلة مع السيد: رئيس مصلحة المسار الوظيفي و التكوين و التدريب: أن العامل عند إلتحاقه للمؤسسة و توظيفه يخضع في كثير من الأحيان لتكوين و تدريب متخصص يشمل العديد من الجوانب التقنية منها و الادارية و الأخلاقية وحتى المعاملية، فالكل يدرك أن مؤسسة سونلغاز و أن كانت الوحيدة التي تحتكر إنتاج و توزيع الكهرباء و الغاز ما يحتم على الزبائن اللجوء إليها لإشباع هاته الحاجة الضرورية للحياة، ألا أن العامل مطالب على تعلم ثقافة المعاملة الحسنة و الجيدة مع الزبون لضمان إستمرارية هذا الأخير في التعامل مع المؤسسة و دفع ما عليه من ديون تمكن المؤسسة من تطوير إمكانياتها و تحسين خدماتها، و كل هذا طبعاً يحتاج إلى عامل متكون إدارياً و تنظيمياً و سلوكياً و أخلاقياً.

أن ثقافة احترام الوقت في العمل هو سلوك ثقافي أخلاقي أكثر منه سلوك تنظيمي إداري، فالعامل الذي يجسد ثقافة احترام أوقات العمل إنما هو يعكس سلوك أخلاقي ثقافي نشأ وترى عليه وحمله معه من خلال القيم السلوكية والتنشئة الاجتماعية التي نشأ عليها في بيئته، وتعزو نسب هذا الجدول إلى أن جل العمال لديهم حس حول احترام أوقات العمل.

3- رأي العامل في المثل القائل "كل تأخيرة فيها خيرة"

الجدول رقم 56: يوضح رأي العامل في المثل القائل " كل تأخيرة فيها خيرة "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** كل تأخيرة فيها خيرة **
82,2	291	نعم
17.8	63	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل \*\* كل تأخيره فيها خيرة \*\* نجد أن جل الباحثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 82.2%، في حين الذين عبروا عن رأيهم بأنهم ليسوا مع هذا المثل و هذا الطرح قدرت نسبتهم بـ 17.8%.

الناظر لهذه النسب يجد أن العمال يتفاعلون مع هذا المثل بدرجة كبيرة جداً خصوصاً في القيام بالأعمال الموكلة إليهم بالشكل الصحيح، فهم يرون أن الأعمال المنجزة بالشكل الصحيح، و عدم الاستعجال و التأني في إدراك الأمور حتما يقودنا نحو إنجاز عمل متقن و منجز كما هو مطلوب، غير أن الذين عبروا عن عدم رضاهم عن هذا الطرح فهم يرون أن بعض العمال يتخذون هذا المثل ذريعة لتحجج لتماطل في العمل و عدم إنجازه في وقته حتى أنه أصبح شعاراً لدى البعض منهم كلما نبهته للقيام بالعمل المنوط به يقول لك لما الاستعجال كل تأخيره فيها خيرة.

هنا نرى بأن الفهم الثقافي للعامل لمثل هذه المثل والأحكام يختلف حسب الأشخاص وحسب التنشئة الاجتماعية التي نشئوا عليها وهذا ما ينعكس بالضرورة في سلوكيات كلاً منهم حسب أخلاقياته وتقديره للعمل.

4- رأي العامل في المثل القائل "الرجل على كلمتو"

الجدول رقم 57: يوضح رأي العامل في المثل القائل "الرجل على كلمتو"

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل **الرجل على كلمتو**
100,0	354	نعم
000.0	00	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل "الرجل على كلمتو" نلاحظ أن كل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 100% كاملة. يؤكد لنا هذا الجدول أن القناعة موجودة لدى العاملين لبعض القواعد الأخلاقية والسلوكية حتى وأن كان الواقع ينظر لعكس ذلك (المقابلة رقم<sup>1</sup>) ، فالعامل لا بد أن يكون وفيًا لكلمته قائمًا على وعده وإلتزاماته التي تقع عاتقه، رغم ما نلاحظ في غالب الأحيان من إنحراف لهذا السلوك نتيجة إختلاف الثقافات وإمتزاجها وتأثر بعض العمال بثقافات بعضهم البعض الناتج في كثير من الأحيان عن ضعف للثقافة التنظيمية للمؤسسة.

5- رأي العامل في المثل القائل "الفائدة و الماييدة"

الجدول رقم 58: يوضح رأي العامل في المثل القائل "الفائدة و الماييدة"

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل **الفائدة و الماييدة**
100,0	354	نعم
000.0	00	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل "الفائدة و الماييدة" نلاحظ أن كل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 100% كاملة. الفائدة والماييدة هو مثل شعبي يحث دائما على عدم التراخي في العمل وإضاعة الوقت بأقوال أو بحركات زائدة، وإنما يمكن للعامل أن يحدث لنفسه علاقات تواصل داخل مجال العمل وفي نفس الوقت يقوم بالعمل الموكل إليه بالشكل والوقت المطلوبين، لأن العامل لا يمكن أن يعمل في جو لا تربطه علاقات إجتماعية، وهذه ما أكدته مدرسة العلاقات الإنسانية في نظرتها للواقع العملي داخل التنظيمات، لذلك فإن العامل متى أدرك مثل هذه الأمثال والأقوال وجعلها راسخة في ذهنه وفكره كثقافة لديه إنعكست في سلوك عملي إيجابي في مجال العمل تعود بالضرورة على العامل وعلى المؤسسة.

<sup>1</sup> مقابلة مع السيد: المدير الفرعي لمديرية سونلغاز بتيميمون: رغم ما نلاحظه أحيانا من سلوكيات وتصرفات لدى العاملين لا تعكس أحيانا الجانب الأخلاقي، إلا أننا ندرك تماما أن العامل يحمل في ذهنه و ثقافته و قراراته سلوك الحفاظ على كلمته فتجده محرجا و متوترا إذا تم ضبطه بسلوك عدم الإلتزام سواء في أداء العمل الموكل إليه أو بالأنضباط في التوقيت أو بالوعد الذي يتواعده بينه و بين زملائه في العمل.

6- رأي العامل في المثل القائل " انهار لي تحزمت العمشة لقات النهار مشا " الجدول رقم 59: يوضح رأي العامل في المثل القائل " انهار لي تحزمت العمشة لقات النهار مشا"

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** انهار لي تحزمت العمشة لقات النهار مشا **
69,2	245	نعم
30,8	109	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل "انهار لي تحزمت العمشة لقات النهار مشا" نلاحظ أن جل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح بنسبة قدرت بـ 69.2% في حين أن الذين عبروا عن رفضهم لهذا الطرح قدرت نسبتهم بـ 30.8%.

هذا المثل الشعبي يطلق على الشخص المتكاسل الذي لا يعبر إهتمام للوقت في إنجاز العمل ودائما ما تجده في آخر المطاف واللحظات يحاول أن يستدرك ما ضاع و يقوم بالعمل، وهذا حسب رأي العمال خطأ، خطأ في عدم الاستفادة من الوقت الكافي و المحدد لإنجاز العمل و"الوقت كالسيف أن لم تقطعه قطعك"، وخطأ أيضا في محاولة إنجاز العمل في أقل من وقته المحدد ما ينعكس على الأداء والإتقان بالشكل السلي و هو رأي الذين عبروا عن رفضهم لهذا الطرح، وبالتالي على العامل أن يدرك جيدا قيمة الوقت في العمل والفائدة المحققة من إنجازه في وقته المحدد.

7- علاقة إحترام الوقت في العمل لدى المبحوثين بالتوفيق بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة

الجدول رقم 60: يوضح علاقة إحترام الوقت في العمل لدى المبحوثين بالتوفيق بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة

المجموع		لا		نعم		مساعدة الاخلاق على التوفيق بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	
70.34%	249	7.34	26	63.00	223	إحترام الوقت في العمل لدى المبحوثين
7.91%	28	0.56	02	7.35	26	نعم
21.75%	77	2.54	09	19.21	68	لا
100.00%	354	10.44	37	89.56	317	أحيانا
						المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة إحترام الوقت في العمل لدى المبحوثين بالتوفيق بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة نلاحظ أن جل المبحوثين بنسبة 89.56% عبروا عن قناعتهم بمساعدة الاخلاق على التوفيق بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة منها 63% يحترمون الوقت في العمل، يليها 19.21% عبروا بإحترامهم للوقت أحيانا، في حين أن 7.35% عبروا بعدم إحترامهم للوقت في العمل، أما الذين عبروا بأن الاخلاق لا تساعد على التوفيق بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة 7.34% منهم فقط عبروا أنهم يحترمون الوقت في العمل، يليها 2.54% عبروا بإحترامهم للوقت أحيانا، بعدها 0.56% عبروا بعدم إحترامهم للوقت في العمل.

بالنظر لهذه النسب نجد أن جل المبحوثين مقتنعين بالدور التي تلعبه الأخلاق في ترسيخ ثقافة عمل تتم عن التوفيق بين الثقافة المجتمعية التي يحملها العامل معه نتيجة انتقاله من البيئة الاجتماعية إلى البيئة التنظيمية والثقافة

التنظيمية التي تفرضها المؤسسة لخلق تنسيق و تكامل ما بين وحدات العمل، هذا ونلاحظ مدى التأثير والعلاقة الإرتباطية بين الأخلاقيات التي يحملها العامل ومدى مساعدتها في ترسيخ ثقافة إحترام الوقت في العمل لديه.

8- علاقة أخلاقيات الرؤساء في العمل وتجلياتها في مجال العمل بتربية المجتمع لأفراده على ثقافة إحترام المواعيد

الجدول رقم 61: يوضح علاقة أخلاقيات الرؤساء في العمل وتجلياتها في مجال العمل بتربية المجتمع لأفراده على ثقافة إحترام المواعيد

المجموع		لا		نعم		تربية المجتمع لأفراده على ثقافة إحترام المواعيد
%	ت	%	ت	%	ت	
أخلاقيات الرؤساء في العمل و تجلياتها في مجال العمل						
نعم						
24.58%	87	7.63%	27	16.95%	60	عدم التغيب و التسرب من العمل
16.95%	60	2.82%	10	14.13%	50	عدم التماطل في إنجاز العمل
10.17%	36	3.39%	12	6.78%	24	زيادة الجهد في العمل
12.99%	46	3.67%	13	9.32%	33	عدم تبذير مواد العمل
12.43%	44	3.67%	13	8.76%	31	تجنب تعمد إرتكاب الأخطاء و إعادة العمل
8.75%	31	2.54%	09	6.21%	22	إستغلال الوقت لأكتساب معارف و خبرات جديدة في العمل
85.87%	304	23.72%	84	62.15%	220	المجموع
14.13%	50	2.55%	09	11.58%	41	لا
100.00%	354	26.27%	93	73.73%	261	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة أخلاقيات الرؤساء في العمل و تجلياتها في مجال العمل بتربية المجتمع لأفراده على ثقافة إحترام المواعيد نجد أن غالبية المبحوثين عبروا بأن المجتمع يربي أفراده على ثقافة إحترام المواعيد والتي تتجسد في مجال العمل في سلوكيات أخلاقية لدى المسئولين بنسبة 62.15%، ما يجعلها تنعكس في تجليات العمل من خلال سلوك عدم التغيب والتسرب من العمل لدى العاملين بنسبة 16.95%، يليها عدم التماطل في إنجاز العمل بنسبة 14.13%، بعدها سلوك عدم تبذير مواد العمل بنسبة 9.32%، بعدها تجنب تعمد إرتكاب الأخطاء وإعادة العمل بنسبة 8.76%، يليها سلوك زيادة الجهد في العمل بنسبة 6.78%، ليأتي في الأخير سلوك إستغلال الوقت لأكتساب معارف وخبرات جديدة في العمل بنسبة 6.21%، في حين أن الذين عبروا بأن المجتمع لا يربي أولاده على ثقافة جاءت نسبتهم أقل حوالي 23.72%.

من خلال النظر لهذه النسب نجد أن غالبية المبحوثين أكدوا على أن تحلي الرؤساء في العمل له من الأنعكاسات الإيجابية في مجال العمل من خلال ما يعكس من سلوكيات وتصرفات للعاملين في العمل، إذ أن تحلي الرؤساء بثقافة وأخلاقيات عمل حتما سيقودنا إلى ترسيخ إستعباب العامل البسيط لسلوك يقتدي به، فالحكمة تقتدي كما عبر أحد المبحوثين<sup>1</sup> العامل يقتدي برئيسه كما يقتدي الابن بأبيه، والمسئول هو القائد والأب في المؤسسة به يُحكم زمام الأمر وبه يضيع، فالدراسات الإجتماعية لمؤسسات الأعمال أكدت في كثير من الدراسات أن تدهور المؤسسة وعدم تقدمها ليس في كل الأحوال مرهون بالقاعدة (العمال العاديين) بل في كثير من المرات تكون نتيجة فساد أو عدم أهتمام للرؤساء والقادة والمشرفين على العمل.

<sup>1</sup> بطبيعة الحال المسئول هو قبطان السفينة وهو القدوة في العمل فإذا تحلى هذا الرئيس بأخلاقيات وسلوكيات محمودة في العمل فإن ذلك دون شك سينعكس على العمل والعاملين، فمثلا إحترام الوقت في العمل خصوصاً مواعيد الدخول و الخروج من طرف المسئول الأول سينعكس على كل العاملين بإحترام هذا التوقيت، لأن المسئول لا يمكن له أن يطبق القانون ما لم يكن هو ملتزم به، فالمرؤس لاتضبطه القوانين في كثير من أحيانا بقدر ما تضبطه السلوكيات التي يلاحظها و يمارسها في مجال العمل و يتعلمها من قاداته و مشرفيه في العمل.

9- علاقة المثل القائل (الفايدة والمائدة) المعبر عن ثقافة الوقت برأي العاملين حسب متغير الأقدمية في العمل لدى المبحوثين  
الجدول رقم 62: يوضح علاقة المثل القائل (الفايدة والمائدة) المعبر عن ثقافة الوقت برأي العاملين حسب متغير الأقدمية في العمل لدى المبحوثين

المجموع		20 فما فوق		15-أقل من 20		10-أقل من 15		أقل من 10 سنوات		ثقافة الوقت (الفايدة و المائدة)
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100.00	354	11.58	41	15.82	56	24.58	87	48.02	170	نعم
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	لا
100.00	354	11.58	41	15.82	56	24.58	87	48.02	170	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة المثل القائل (الفايدة و المائدة) المعبر عن ثقافة الوقت برأي العاملين حسب متغير الأقدمية في العمل لدى المبحوثين نلاحظ أن كل المبحوثين بدون استثناء عبروا بأنهم مع الطرح في هذا المثل القائم على عدم التراخي في العمل وإضاعة الوقت بأقوال أو بحركات زائدة وأن العمال ذات سنوات العمل الأقل من 10 سنوات سنة هم الفئة الأكثر إدراكاً لثقافة الوقت في العمل بنسبة 48.02%، يليها العمال ذات سنوات العمل من (10-أقل من 15 سنة) بنسبة قدرت بـ 24.58%، ثم تأتي بعدها الفئة ذات سنوات العمل من (15-أقل من 20 سنة) بنسبة قدرت بـ 15.82%، لتأتي في الأخير الفئة ذات سنوات العمل (20 سنة فما فوق) بنسبة قدرت بـ 11.58%.

الناظر لهذه النسب يرى أنه كلما زادت سنوات الأقدمية في العمل لدى المبحوثين كلما قل إدراكهم لثقافة الوقت في العمل وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى كون معظم العمال الجدد مازالوا في البدايات الأولى لسنوات العمل مما يجعلهم يسعون إلى إعطاء صورة حسنة وجيدة عن أدائهم بالإضافة إلى محاولتهم تجنب المسائل التأديبية والعقابية التي تعرقل مساهمهم المهني والحصول على ترقية أفضل لمنصب أعلى، لكن مع مرور الوقت يصبح هذا السلوك يتناقص ما يوحي أن ثقافة الوقت في العمل هي سلوك يتلاشى لدى العاملين بمرور سنوات العمل فأغلب العمال يتميعون في العمل وفي إنضباطهم وفي تقديرهم للوقت في العمل بحجة أنهم قدماء في العمل وأن لهم مكانة تحول لهم عدم الموازنة بينهم وبين العمال حديثي العهد بالعمل، وبالتالي إدراك المثل القائل (الفايدة والمائدة) يصبح يزول كلما تقدم العامل في العمل، لكن هناك فئة من العمال لديهم أقدمية معتبرة في العمل ومع ذلك تجدهم أحرص من غيرهم على قيمة الوقت في العمل وهذا بالطبع راجع إلى الثقافة الاجتماعية والتربوية لهؤلاء العمال الذين نشؤ عليها ما يوحي أن للأمثال والحكم الشعبية القديمة الدور الفعال في ترسيخ سمة من السمات في شخصية الأفراد داخل المجتمع، هذه السمة تنقل عن طريق نفس الأفراد إلى مؤسسات العمل لترسخ في سلوكيات وممارسات فعلية في مجال العمل.

10- علاقة المثل القائل (كل تأخيرة فيها خيرة) المعبر عن ثقافة الوقت لدى المبحوثين بتأثير المناسبات المحلية على الانضباط في العمل.

الجدول رقم 63: يوضح علاقة المثل القائل (كل تأخيرة فيها خيرة) المعبر عن ثقافة الوقت لدى المبحوثين بتأثير المناسبات المحلية على الانضباط في العمل.

المجموع		لا		تعم		ثقافة الوقت (كل تأخيرة فيها خيرة)	تأثير المناسبات المحلية على الانضباط في العمل
%	ت	%	ت	%	ت		
44.92%	159	7.63%	27	37.29%	132	التغيب عن العمل	نعم
22.88%	81	3.67%	13	19.21%	68	التأخر عن مواعيد العمل	
14.41%	51	3.67%	13	10.74%	38	التسرب من العمل	
11.58%	41	2.26%	08	9.32%	33	عدم الالتزام بالقوانين و النظم	
93.79%	332	17.23%	61	76.56%	271	المجموع	
6.21%	22	2.54%	09	3.67%	13	لا	
100.00%	354	19.77%	70	80.23%	284	المجموع الكلي	

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة المثل القائل (كل تأخيرة فيها خيرة) المعبر عن ثقافة الوقت لدى المبحوثين بتأثير المناسبات المحلية على الانضباط في العمل نلاحظ أن جل العمال المبحوثين أكدوا أن هناك تأثير واضح وجلي للمناسبات المحلية على الانضباط في العمل وهذا بنسبة قدرت بـ 93.79% منها حوالي 76.56% يؤكدون على ثقافة الوقت في العمل وأنهم مع الطرح القايم على أن كل تأخيرة في إنجاز العمل بإتقان و روية فيها خيرة وإدراك للنقائص التي يمكن أن تدرك العمل في حالة الإنجاز بإستعجال منهم 37.29% يؤكدون أن تأثير المناسبات المحلية جلي في سلوك التغيب عن العمل بنسبة قدرت بـ 37.29%، يليها سلوك التأخر عن مواعيد العمل بنسبة 19.21%، بعدها سلوك التسرب من العمل بنسبة 10.74%، ليأتي في الأخير سلوك عدم الالتزام بالقوانين والنظم بنسبة قدرت بـ 9.32%.

من جهة أخرى نرى الذين عبروا بأن للمناسبات المحلية لها تأثير على الانضباط في العمل وبأنهم ليسوا مع الطرح القائل "كل تأخيرة فيها خيرة" جاءت نسبتهم حوالي 17.23% وزعت على جل السلوكيات المذكورة سابقاً بنسباً متقاربة، في حين الذين عبروا عن عدم تأثير المناسبات المحلية على الانضباط في العمل وبأنهم مع الطرح القائم في المثل المذكور سابقاً جاءت نسبتهم حوالي 3.67%، بينما الذين عبروا عن عدم تأثير المناسبات المحلية على الانضباط في العمل و بأنهم ليسوا مع الطرح القائم في المثل المذكور سابقاً جاءت نسبتهم حوالي 2.54%.

من خلال هذه النسب يتضح لنا أن تأثير المناسبات المحلية على الانضباط في العمل له صلة وثيقة بما يحمله العاملين من قناعات حول المثل والقيم الشعبية الثقافية، فالجتماع محل الدراسة يقع في بيئة إجتماعية غنية بالمناسبات الثقافية والمحلية، هذه المناسبات حتما لها تأثير على مؤسسات العمل والعمل كون الفرد صاحب المناسبة هو نفسه العامل في المؤسسة، وهو ما يظهر من خلال التغيب لدى العامل والتأخر عن مواعيد العمل وكذا التسرب من العمل وغير ذلك من الجوانب السلبية لهاته المناسبات، هذا وتوجد فحة مخلصه في عملها توجب على العمل وأوقاته رغم وجود

هاته المناسبات في البيئة التي يقطنون بها، وحتى ولو اضطروا إلى الغياب يكون هذا الغياب بشكل قانوني مرخص به من المسئول في العمل غير أنها وللأسف الشديد هذه الفئة قليلة جداً في مؤسسات العمل الحديثة.

ولمعرفة ثقافة العمل السائدة لدى المبحوثين وحساب الوسيط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات المتعلقة بهذا

العنصر في الاستمارة نوضحه في الجدول التالي:

11- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثالثة (ثقافة الوقت)

الجدول رقم 64: يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثالثة (ثقافة الوقت)

رقم العبارة	الفرض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
35	ثقافة الوقت	0.3382	0.42145	1	
36		1.3215	0.94282	7	
37		3.1908	0.85427	9	
38		0.5426	0.92140	3	
39		1.0174	1.24785	5	
40		0.4158	0.64217	2	
41		1.2788	0.21452	6	
42		2.9854	0.14722	8	
43		0.6142	0.45847	4	
		المتوسط و الانحراف الكلي لعبارات الفرض(ثقافة الوقت)	2.3120	0.54792	

من خلال

الجدول أعلاه والممثل للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثالثة (ثقافة الوقت) يظهر لدينا أن حس العمال نحو تجسيد ثقافة إحترام الوقت في العمل يتصف بالقبول، وهذا من خلال نظرة أفراد المجتمع المدروس التي تشير لذلك حيث قدر المتوسط الحسابي المرجع لعبارات للفرضية بـ 2.3120، في حين جاء الانحراف المعياري يساوي 0.54792 وهو ما يظهر أن إجابات المبحوثين جاءت متركزة ما يعني تركز الاجابات وعدم تشتتها.

أما عن الترتيب فإننا نستطيع ترتيب إجابات المبحوثين وفقاً لدرجة الاستجابة وهذا حسب أقل متوسط حسابي، حيث جاءت العبارة رقم 35 أكثر العبارات إستجابة لدى المبحوثين، في حين أن العبارة رقم 37 جاءت أقل إستجابة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> العبارة: ونعني بها السؤال الوارد في إستمارة المبحوثين، أنظر الملحق رقم 01 في قائمة الملاحق

### خامساً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة الجانب الأخلاقي

سنحاول في هذا الفصل اختبار الفرضية الرابعة التي مفادها: لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالأخلاق دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالسلوك الأخلاقي في العمل المتجسدة في (تحمل المسؤولية في العمل، البعد عن تعطيل مصالح الناس، النزاهة والأمانة في العمل)

#### 1- مدى تربية المجتمع لأبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي الجدول رقم 65: يوضح تربية المجتمع لأفراده على التمسك بالجانب الأخلاقي

النسبة المئوية	التكرار	مدى تربية المجتمع لأفراده على التمسك بالجانب الأخلاق
87,6	310	نعم
12,4	44	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لتربية المجتمع لأبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي يتبين لدينا أن ما نسبته 87.6% من المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) يربي المجتمع أبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي، في حين أن ما نسبته 12.4% من المبحوثين عبروا عن رأيهم بـ (لا) المجتمع لا يربي المجتمع أبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي.

الواقع لا يمكن لأي مجتمع أن لا يرغب لأبنائه بالتمسك بالأخلاق، وإنه مهما كانت هناك من سلوكيات وتصرفات لدى الأفراد لا تعكس هذا الطرح تبقى سلوكيات شاذة لا تعبر عن أخلاقيات المجتمع ودعمه لبناء مجتمع أخلاقي له ثقافة راسخة وقناعة دائمة بأن التمسك بالأخلاق سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل هو الورقة الراجحة دائما التي من خلالها يمكن للإنسان كسب مكانته ومحبة الآخرين له.

#### 2- نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي

#### الجدول رقم 66: يوضح نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي

النسبة المئوية	التكرار	نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي
20,1	71	الصدق و الأمانة
29,7	105	الأمانة و النزاهة
33,6	119	المحسوبية و التمييز في العمل
16,7	59	الانتهازية في الفرص
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لنظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي نلاحظ أن ما نسبته 33.6% من الباحثين يرون أن مفهوم العمل يعكس في المحسوبة والتميز في العمل، في حين يرى آخرون أن مفهوم العمل كثافة وأخلاق يعكس في الأمانة والنزاهة في العمل بنسبة قدرت بـ 29.7%، ليأتي بعدها الذين عبروا عن نظرهم لمفهوم العمل بالصدق والأمانة بنسبة قدرت بـ 20.1%، وفي الأخير يأتي الذين يرون أن العمل هو عبارة عن إتهازية في الفرص بنسبة قدرت بـ 12.4%.

تعزو هذه النسب في الحقيقة للواقع الاجتماعي المرير الذي نعيشه والذي يعكسه هذا الجدول من خلال طروحاته فالأشخاص مختلفين في تصورهم لمفهوم العمل وكل شخص ينظر للعمل من وجهة نظر معينة تعبر عنها في الغالب أخلاقيات التي نشأ وترى عليها وثقافته التي كونها عن العمل والتي تعكس نظرتهم لمفهوم العمل في تصرفاته وسلوكياته في مجال العمل.

### 3- نظرة العامل للجانب الأخلاقي و إنعكاسه على السلوك الأخلاقي في مجال العمل

الجدول رقم 67: يوضح نظرة العامل للجانب الأخلاقي و إنعكاسه على السلوك الأخلاقي في مجال العمل

النسبة المئوية	التكرار	نظرة العامل حول الجانب الأخلاقي و إنعكاسه على السلوك الأخلاقي في مجال العمل
40,7	144	نعم
		تحمل المسؤولية اتجاه العمل المكلف به
20,3	72	أداء العمل بأمانة و نزاهة
14,4	51	البعد عن تعطيل العمل و مصالح الناس
9,6	34	عدم إستغلال منصب العمل لأمر شخصية
85,0	301	المجموع
15,0	53	لا
100,0	354	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه والموضح لنظرة العامل حول الجانب الأخلاقي للعامل وإنعكاسه على سلوكه الأخلاقي في مجال العمل نلاحظ أن ما نسبته 85% من الباحثين يرون أن للعامل ثقافة سلوكية أخلاقية تنعكس في مجال العمل في سلوكيات ومعاملات أخلاقية تتمثل في تحمل المسؤولية اتجاه العمل المكلف به بنسبة قدرت بـ 40.7%، يأتي بعدها أداء العمل بأمانة ونزاهة بنسبة قدرت بـ 20.3%، يليها البعد عن تعطيل العمل ومصالح الناس بنسبة قدرت بـ 14.4%، ليأتي في الأخير عدم إستغلال منصب العمل لأمر شخصية بنسبة قدرت بـ 9.6%، في حين أن هناك من يرى من الباحثين أنه لا توجد لدى العامل نظرة حول الجانب الأخلاقي في العمل وهو ما عبرت عنه النسبة 15%.

تعزو هذه النسب إلى أهمية الجانب الأخلاقي لدى العامل فالمؤسسات اليوم ليست بحاجة إلى عامل ذو كفاءة وخبرة فقط وأن كان ذلك ضروري، بل هي بحاجة إلى عمال يحملون في أعتقادهم وثقافتهم نظرة إيجابية نحو

العمل تنعكس في سلوكهم العملي والأخلاقي حتى تكون لهذه المؤسسة مكانة وشأن بين المؤسسات خصوصاً في الوقت الحاضر أين أصبح الرهان لا يقوم فقط على الجوانب المادية والمالية بقدر ما يقوم كذلك على الجانب البشري ودوره الفعال في إعطاء المكانة المستحقة للمؤسسة.

4- رأي العامل في المثل القائل " أخرج لربي عريان يكسيك "

الجدول رقم 68: يوضح رأي العامل في المثل القائل " أخرج لربي عريان يكسيك "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** أخرج لربي عريان يكسيك **
100,0	354	نعم
000.0	00	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل " أخرج لربي عريان يكسيك " نلاحظ أن كل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 100% كاملة. أخرج لربي عريان يكسيك هو مثل شعبي يراد به إبداء النية الحسنة والصفاء مع الناس والبعد عن الغش والتلاعب في إنجاز العمل، وإستعمال الحيلة مع الزملاء ودون ذلك والتصرف على الطبيعة دون تصنعا أو بهتان، فالعامل الذي لا يعكس في تصرفاته مثل هذه الأشياء حتماً ويقينا سيعطيه الله على حسب نيته كما يقول المثل (صاحب النية دائماً رابح)، لذلك متى أدرك العامل بأن العمل عبادة ربانية له من الأجر و المكانة عند الله تعالى وله من الفضل في الدنيا قبل الآخرة حتماً سيؤدي هذا العمل بكل صدق وأمانة ونزاهة.

5- رأي العامل في المثل القائل " شدة و تزول "

الجدول رقم 69: يوضح رأي العامل في المثل القائل " شدة و تزول "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** شدة و تزول **
100,0	354	نعم
000.0	00	لا
100.0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل " شدة و تزول " نلاحظ أن كل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 100% كاملة.

شدة و تزول هو مثل شعبي قديم يطلق في أوقات المحن كمحفز للأشخاص على تجاوز المواقف الصعبة والتذكير بالصبر الواجب على الإنسان المؤمن بالله وبقدره، والقدرة على الصبر هو من الأخلاق السامية النبيلة التي يتمتع بها الفرد داخل الجماعة والتي تطبع في شخصيته ومن تم في سلوكياته، ومن خلال آراء المبحوثين يتبين لنا أن هاته السمة الأخلاقية سمة مجتمعية نابعة من عمق تربية المجتمع المحلي الناشئ على تحمل أفراد لبعضهم البعض، وتغليب الجانب الأخلاقي في

العلاقات والتعاملات اليومية وهو ما يعكس بدوره في الجانب العملي في مؤسسات العمل مايعطي بعدا آخر لعلاقات العمل.

6- رأي العامل في المثل القائل " الصابر ينال "

الجدول رقم 70: يوضح رأي العامل في المثل القائل " الصابر ينال "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** الصابر ينال **
100,0	354	نعم
000.0	00	لا
100.0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل "الصابر ينال" نلاحظ أن كل الباحثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 100% كاملة.

الصابر ينال هو مثل شعبي ردهه القديما كثيرا نظراً لعكسه لجانب من الجوانب الحياتية التي كانوا يعيشونها تلك الحياة التي تميزت بظروف حياة قاسية ما جعل سمة الصبر أحد الطبائع والخصال التي تربوا عليها والتي رسخت في شخصيتهم.

لكن هذا الصبر يحتاج دائما إلى قوة دافعة و مجددة له وتكمن هذه القوة في الإيمان بالله تعالى وبأن الصبر ثوابه كبير عند الله، هذه القناعة هي التي تجعل الإنسان يسلك سلوكاً يعكس فيه هاته الخصلة النبيلة والتي حتما تمكنه من نيل مراتب كبيرة في الحياة سواء على المستوى الاجتماعي أو العملي.

7- علاقة مدى تربية المجتمع لأبنائه للتمسك بالجانب الأخلاقي بنمط العائلة لدى الباحثين

الجدول رقم 71: يوضح علاقة مدى تربية المجتمع لأبنائه للتمسك بالجانب الأخلاقي بنمط العائلة لدى الباحثين

نمط العائلة لدى الباحثين		عائلة ممتدة		عائلة نووية		تربية المجتمع للتمسك بالجانب الأخلاقي
المجموع	*	ت	%	ت	%	
نعم	215	95	26.83	310	87.57	
لا	31	13	3.67	44	12.43	
المجموع	246	108	30.51	354	100.00	

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة تربية المجتمع لأبنائه للتمسك بالجانب الأخلاقي بنمط العائلة لدى الباحثين نلاحظ أن 69.49% من الباحثين العاملين ينتمون في الأصل إلى نمط العائلة النووية منهم 60.73% عبروا بأن المجتمع يربي أبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي، بينما 8.76% من نفس النمط العائلي يرون أن المجتمع لا يربي أبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي، في حين نرى أن النمط العائلي الممتد وهو أقل نسبة من النمط الأول حوالي 30.51%، منها 26.83% يرون بأن المجتمع يربي أبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي، و 3.67% يرون أن المجتمع لا يربي أبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي.

من خلال النسب نلاحظ أن عدد المبحوثين المعبرين الدين ينتمون للعائلة النووية أكثر من المبحوثين المنتمون للعائلة الممتدة، وهذا طبعاً يعود إلى طبيعة التغيير الاجتماعي القائم في الحياة الاجتماعية وإلى نمط المعيشة المتغير من جيل إلى آخر، هذا ونلاحظ أيضاً أن المبحوثين المعبرين عن تربية المجتمع لأبنائه أكثرهم ذي نمط عائلي نووي وهو كما قلنا التغيير الحاصل في حياتهم الاجتماعية نتيجة الاستقرار والبعد عن العائلة الأم لأحد الأسباب المتعددة، جعلهم يدركون جيداً حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم اتجاه أبنائهم أولاً كمربين ومعلمين، وثانياً اتجاه الدور المنوط بهم نحو المجتمع المنتمين إليه يجعله مجتمع متماسك متضامن ذات أخلاق وسلوكيات ترتفع إلى العقيدة الإسلامية وإلى العرف الاجتماعي، وهذا ما يجعلنا ندرك أنه كلما أوجه الفرد نحو تكوين عائلة نووية كلما كانت مساهمته في تربية وتهذيب المجتمع أكثر من خلال نقل كل القيم والعادات والأعراف التي تعلمها ونشأ عليها في عائلته الممتدة إلى عائلته النووية وإلى المجتمع الجديد بتجدد العلاقات ونمط الحياة ككل، وعليه يمكن القول أن هناك ارتباط عكسي بين نمط العائلة التي ينتمي إليها الفرد وبين مدى تربية المجتمع لأبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي.

8- علاقة مدى نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي بمكان الإقامة لدى المبحوثين

الجدول رقم 72: يوضح علاقة نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي بمكان الإقامة لدى المبحوثين

مكان الإقامة لدى المبحوثين		في المدينة		في الريف		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نظرة المجتمع لمفهوم العمل							
الصدق و الإخلاص	42	11.87	29	8.19	71	20.06	
الأمانة و النزاهة	58	16.38	47	13.28	105	29.66	
المحسوبية و التمييز في العمل	80	22.60	39	11.02	119	33.62	
الانتهازية في الفرص	33	9.32	26	7.34	59	16.66	
المجموع	213	60.17	141	39.83	354	100.00	%

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي بمكان الإقامة لدى المبحوثين نلاحظ أن العمال المبحوثين المقيمين في المدينة هم أكثر النسب المعبرة والمقدرة بـ 60.17%، منها 22.60% يرون أن نظرهم للعمل كمفهوم ثقافي أخلاقي هو تكريس للمحسوبية والتمييز في العمل، تليها نظرة المبحوثين لمفهوم العمل على أنه يمثل الأمانة والنزاهة بنسبة تقدر بـ 16.38%، بينما يراه آخرون على أنه الصدق والإخلاص بنسبة تقدر بـ 11.87%، لتأتي في الأخير نظرة المجتمع للعمل على أنه إنتهازية في الفرص بنسبة قدرت بـ 9.32%، في حين نجد أن المبحوثين المقيمين في الريف جاءت نسبتهم أقل حوالي 39.83% منها 13.28% عبروا عن نظرهم عن ثقافتهم لمفهوم العمل بكونه يمثل الأمانة والنزاهة، تليها نظرة المجتمع للعمل على أنه تكريس للمحسوبية والتمييز في العمل بنسبة تقدر بـ 11.02%، بعدها نظرة المجتمع للعمل على أنه تعبير عن الصدق والإخلاص بنسبة تقدر بـ 8.19%، لتأتي في الأخير نظرة المجتمع للعمل المجسدة للانتهازية للفرص في العمل بنسبة قدرت بـ 7.34%.

من خلال النسب يظهر لنا أن النظرة إلى مفهوم العمل تختلف باختلاف بيئة الإقامة لدى العامل من الريف إلى المدينة فنلاحظ أن العمال القاطنين في الريف يجسدون في نظرهم لمفهوم العمل سلوكيات وأخلاقيات تقدر حق العمل، فالعمل بالنسبة لهم يمثل النزاهة والأمانة والصدق والإخلاص، في حين يرسخ العاملون القاطنين في المدينة سلوك

المحسوبة في العمل والتميز و الأنتهازية في الفرص لاستغلال المناصب في أمور خارج نطاق العمل، هذا ما يبين لنا أن البيئة الاجتماعية والثقافية التي يقطن بها العامل لها من التأثير البالغ في زرع أفكار عن مفهوم العمل والنظرة التي يوليها العامل للعمل الموكل إليه، رغم أن جل العمال نشؤوا في الريف إلا أن تواجدهم في المدينة بيعة التحضر بالشكل الدائم قد يغير فكرتهم ونظرتهم نحو العمل وقيمه.

9- علاقة المثل القائل: أخرج لربي عريان يكسيك (الصفاء في النية مع الناس) المعبر عن الجانب الأخلاقي للعامل بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع

الجدول رقم 73: يوضح علاقة المثل القائل: أخرج لربي عريان يكسيك (الصفاء في النية مع الناس) المعبر عن الجانب الأخلاقي للعامل بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع

المجموع		خلاق المستمدة من الأنظمة و القوانين		الاخلاق المستمدة من العادات و التقاليد و الأعراف		الاخلاق المستمدة من الدين		الاخلاقيات الغالبة على تعامل الناس
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الجانب الاخلاقي للعامل أخرج لربي عريان يكسيك
100.00%	354	24.86%	88	43.78%	155	31.36%	111	نعم
000.00%	00	00%	00	00%	00	00%	00	لا
100.00%	354	24.86%	88	43.78%	155	31.36%	111	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة المثل القائل: أخرج لربي عريان يكسيك (الصفاء في النية مع الناس) المعبر عن الجانب الأخلاقي للعامل بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع نلاحظ أن كل المبحوثين دون استثناء يقرون بأنهم مع الطرح الذي جاء به هذا المثل الشعبي بنسبة 100%، منهم 43.78% يرون بأن الأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس هي الأخلاقيات المستمدة من العادات والتقاليد والأعراف، تليها الأخلاقيات المستمدة من الدين بنسبة 31.36%، لتأتي في الأخير الأخلاقيات المستمدة من الأنظمة والقوانين بنسبة قدرت بـ 24.86%.

تعبيراً عن هذه النسب نجد أن كل المثل والأحكام القائمة في المجتمع إنما هي تعبير وإنعكاس للواقع المعاش الحالي و أن كل ما عبر عنه القدماء في الماضي نجده يتأصل في واقعنا المعاش كأنه يتحدث عن الواقع و مشكلاته، وبالتالي فدلالات هذه الأحكام والمثل لدى العاملين إنما هي امتداد للواقع الاجتماعي الذي يتجسد في مجال العمل نتيجة الانتماء البيئي و الجغرافي للمؤسسة محل الدراسة.

أن القيم الثقافية والاجتماعية والدينية هي التي تنشئ لدينا أخلاق المعاملة مع الناس والأتصاف بالسلوك الجيد الحسن، فإبداء النية الحسنة والصفاء مع الناس والبعد عن الغش والتلاعب في إنجاز العمل، وإستعمال الحيلة مع الزملاء ودون ذلك هي تعبر عن الجانب الأخلاقي للعامل.

10- علاقة المثل القائل: يوضح علاقة المثل القائل: الصابر ينال (الصبر وضرورته في نيل المراتب) المعبر عن الجانب الأخلاقي

للعامل بالحالة العائلية للمبحوثين

الجدول رقم 74: يوضح علاقة المثل القائل: الصابر ينال (الصبر وضرورته في نيل المراتب) المعبر عن الجانب الأخلاقي للعامل بالحالة العائلية للمبحوثين

المجموع		أرمل		متزوج		أعزب		الحالة العائلية لدى المبحوثين الجانب الاخلاقي للعامل (الصابر ينال)
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100.00%	354	1.69	06	46.90	166	51.41	182	نعم
000.00%	00	00	00	00	00	00	00	لا
100.00%	354	1.69	06	46.90	166	51.41	182	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة المثل القائل: الصابر ينال (الصبر و ضرورته في نيل المراتب) المعبر عن الجانب الأخلاقي للعامل بالحالة العائلية للمبحوثين نلاحظ أن كل المبحوثين دون استثناء يقرون بأهم مع الطرح الذي جاء به هذا المثل الشعبي بنسبة 100%، منهم 51.41% من المبحوثين من فئة العزاب مازال لم يتزوجوا، و 46.90% من فئة المتزوجين، ليأتي في الأخير 1.69% من فئة الأراامل، مع الملاحظة بعدم الوجود المطلق لفئة المطلقين.

تعبيراً عن النسب نجد أن فئة العزاب والمتزوجون هم الفئة الأكثر بين المبحوثين تعبيرا لهذا المثل القائم على الصبر وهذا من خلال التجسيد للقيم و الاخلاقيات المعبرة والدالة على الصبر و المثابرة في العمل وما يتخلله من محن وعراقيل و عواقب تحد من تطوره والقيام به، لأن حسب تصريح أحد المبحوثين (من فئة العزاب)<sup>1</sup> بأن العزاب هم أكثر صبراً في العمل لإدراكهم لضرورة العمل في بناء حياة إجتماعية وما تتطلبه من عوامل مادية لا تتأتى إلا من خلال العمل وضمن دخل مادي يعين على ذلك، أما بالنسبة لفئة العمال المتزوجين فإن إدراكهم للمسئولية الممتدة من العائلة الأم (العائلة الممتدة) إلى العائلة الصغيرة (العائلة النووية) تحتم عليه في كثير من الأحيان حسب رأيهم،<sup>2</sup> التحلي بقيم الصبر في العمل حتى في أحلك الظروف والمواقف كون تحقيق متطلبات الحياة وضرورتها ليس بالأمر الهين، والتخلي عن مصدر كسب يحقق هذه المتطلبات هو من الحمافة وعدم الإحساس بالمسئولية.

<sup>1</sup> أن العامل الغير متزوج هو أكثر العمال حرصاً على ضمان العمل والاستمرارية فيه ورغم أن مؤسسة سونلغاز هي مؤسسة في طبيعة عملها الشاق والغير محدد بزمن ولا مكان غير أننا نحن فئة العزاب ندرك بأن تحقيق أحلامنا في الاستقرار وبناء حياة أسرية قائمة بذاتها لا يكون إلا بالصبر والمثابرة في العمل هذا من جهة، و من جهة ثانية كون أننا كشباب مازلنا في البدايات الأولى للعمل وأن السنين مازالت طويلة أمامنا فيجب أن نتحلى بقيم و بأخلاقيات الصبر في العمل لأنها وحدها كفيلة بدعمنا لما تبقى لنا من سنوات العمل.

<sup>2</sup> أن العمال المتزوجون هم أكثر من غيرهم من العمال حرصاً على العمل و أستمرايته وهذا أولاً لإعتبارهم أكثر فئة ذات أقدمية في العمل تمكنهم من فهم طبيعة العمل والصبر على كل العوائق و الصعوبات التي قد تعترضهم، و ثانياً هم أكثر فئة إحتياجاً للعمل كون حياتهم تقوم على أداء مسؤوليات تتطلب وجود دخل مادي يلبي ذلك، أما ثالثاً وهي نقطة المفارقة بينهم و بين العمال الجدد و الذين أغلبهم عزاب هو الرزانه و العقل في العمل المكتسبة من خلال الأقدمية في العمل و السنوات التي أكسبتهم خبرة وتجارب مكنتهم من التعامل مع المواقف و الصعوبات و العوائق

ولمعرفة ثقافة العمل السائدة لدى الباحثين وحساب الوسيط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات المتعلقة بهذا العنصر في الاستمارة نوضحه في الجدول التالي:

**11- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الرابعة (الجانب الأخلاقي)**

الجدول رقم 75: يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الرابعة (الجانب الأخلاقي)

رقم العبارة	الفرض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
44	الجانب الاخلاقي	1.8222	0.54216	6	
45		0.2145	0.95471	1	
46		2.9911	0.82147	8	
47		0.5426	0.24157	3	
48		2.9781	1.92145	7	
49		0.8540	0.71452	5	
50		0.6484	0.35471	4	
51		0.4789	0.52148	2	
المتوسط و الانحراف الكلي لعبارات الفرض (الجانب الاخلاقي)		2.4712	0.82161		

من خلال الجدول رقم (47) والممثل للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الرابعة (الجانب الأخلاقي) يظهر لدينا أن حس العمال نحو ترسيخ ثقافة أخلاقية تعنى بتسجيل سلوك الإخلاص في العمل يتصف بالقبول، وهذا من خلال نظرة أفراد المجتمع المدروس التي تشير لذلك حيث قدر المتوسط الحسابي المرجع لعبارات للفرضية بـ 2.4712، في حين جاء الانحراف المعياري يساوي 0.82161 وهو ما يظهر أن إجابات الباحثين جاءت متركزة ما يعني تركز الإجابات وعدم تشتتها.

أما عن الترتيب فإننا نستطيع ترتيب إجابات الباحثين وفقاً لدرجة الاستجابة وهذا حسب أقل متوسط حسابي، حيث جاءت العبارة رقم 45 أكثر العبارات إستجابة لدى الباحثين، في حين أن العبارة رقم 46 جاءت أقل إستجابة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> العبارة: ونعني بها السؤال الوارد في استمارة الباحثين، أنظر الملحق رقم 01 في قائمة الملاحق

### سادساً: دور ثقافة المجتمع المحلي في ترسيخ أخلاقيات العمل المتعلقة بثقافة المعاملة مع الناس

سنحاول في هذا العنصر اختبار الفرضية الخامسة التي مفادها: لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالمعاملة مع الناس دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالمعاملة في العمل المتجسدة في (المعاملة العادلة واحترام الزملاء في العمال، التمييز والمحاباة في العمل، عدم التحيز للعصبة في العمل، التشدد للرأي ورفض الرأي الآخر).

#### 1- ثقافة العامل نحو المعاملة الحسنة مع الناس

الجدول رقم 76: يوضح ثقافة العامل نحو المعاملة الحسنة مع الناس

النسبة المئوية	التكرار	مدى ثقافة العامل نحو المعاملة الحسنة مع الناس
72,3	256	نعم
27,7	98	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لثقافة العامل نحو المعاملة الحسنة مع الناس يظهر لنا أن ما نسبته 72.3% من المبحوثين عبروا عن رأيهم بأن لديهم ثقافة المعاملة الحسنة مع الناس، في حين أن ما نسبته 27.7% من المبحوثين يرون أنهم لا يملكون ثقافة تمكنهم من المعاملة الحسنة مع الناس.

وتعزو هذه النسبة إلى الجانب السلوكي للأفراد العاملين في هذه المؤسسة والمستوحاة طبعاً من البيئة الثقافية والاجتماعية والمعبرة عن المجتمع المحلي الذي يحمل في تركيبته المعاملية روح التلائم والتألف والتأزر في الصعاب والنكابات وكذا روح الفرح والتعاون في الأفراح، ما يعكس سلوك تربوي يكتسبه الفرد داخل الجماعة فينشأ معه تنشئة لصيقة به ليطلع في تصرفاته وسلوكياته الأخلاقية في التعامل بمبدأ المعاملة الجيدة والحسنة مع المجتمع وهو طبعاً ما يحمل معه كقيمة أخلاقية سلوكية للعمل الذي يمارسه مما يضيف عليه سمة التعامل الجيد مع الزملاء والمرؤوسين في العمل.

2- مدى تربية المجتمع لأفراده على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس ومدى تجسيد ذلك في مجال العمل

الجدول رقم 77: يوضح تربية المجتمع لأفراده على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس ومدى تجسيد ذلك في مجال العمل

النسبة المئوية	التكرار	تربية المجتمع لأبنائه على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس ومدى تجسيد ذلك في مجال العمل
35,3	125	إحترامك للرؤساء في العمل
22,9	81	تقديرك للزملاء في العمل
17,2	61	تعاملك الجيد مع زبائن المؤسسة
75,4	267	المجموع
24,6	87	لا
100,0	354	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه الموضح لتربية المجتمع لأفراده على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس ومدى تجسيد ذلك في مجال العمل يتبين لنا أن جل العاملين عبروا بأن المجتمع يربي أبنائه على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس بنسبة قدرت بـ 75.4%، و هو ما ينعكس في مجال العمل في احترام الرؤساء في العمل بنسبة 35.3%، وكذا تقدير الزملاء في العمل بنسبة 22.9%، ثم التعامل الجيد مع زبائن المؤسسة بنسبة قدرت بـ 17.2%. في حين أن الذين عبروا عن الرأي الآخر والمعبر بأن المجتمع لا يربي أبنائه على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس جاء بنسبة 24.6%.

تعزو هذه النسب إلى أن الناظر للواقع الاجتماعي يدرك جيدا بأن المجتمع لا يمكن بأي حال من الأحوال أن لا يرغب لأبنائه بالتمسك بأخلاق المعاملة الحسنة مع الناس، وأنه مهما كانت هناك من سلوكيات وتصرفات لدى الأفراد لا تعكس هذا الطرح تبقى سلوكيات شاذة لا تعبر عن أخلاقيات المجتمع ودعمه لبناء مجتمع أخلاقي له ثقافة راسخة وقناعة دائمة بأن التمسك بالأخلاق وبسلوك المعاملة الحسنة سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل هو الورقة الراجحة دائما التي من خلالها يمكن للإنسان كسب مكانته ومحبة الآخرين له. وأن المبحوثين الذين عبروا عن رأيهم المخالف لهذا الرأي هم حالات اجتماعية واقعية موجودة لا يمكن إنكارها نابعة من عمق تفكير هؤلاء الأفراد.

3- اتجاه العاملين نحو العصبية في المجتمع

الجدول رقم 78: يوضح اتجاه العاملين نحو العصبية في المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	اتجاه العاملين نحو العصبية في المجتمع	
54,5	193	العصبية للمنطقة	نعم
18,4	65	العصبية للقبيلة	
22,0	78	العصبية للزاوية	
94,9	336	المجموع	
5,1	18	لا	
100,0	354	المجموع الكلي	

من خلال الجدول أعلاه الموضح لاتجاه العامل نحو العصبية في المجتمع نلاحظ أن ما نسبته 94.9% عبروا أن لديهم عصبية اتجاه شيء معين في المجتمع، و هو ما انعكس في العصبية للمنطقة بنسبة قدرت بـ 54.5%، وكذا لعصبية للقبيلة بنسبة قدرت بـ 18.4%، ليأتي في الأخير الذين عبروا عن عصبيتهم للزاوية بنسبة قدرت بـ 22%، في حين الذين عبروا عن لا عصبية لديهم اتجاه شيء معين جاءت بنسبة ضئيلة جداً حوالي 5.1% فقط.

ما تعزو إليه هاته النسب يعكس تركيبة المجتمع المحلي للدراسة المتداخل في علاقاته الاجتماعية، فالعصبية للمنطقة هي قناعة منطقية تكتسي كل عامل ينتمي لهذه المنطقة، هاته القناعة التي تنشأ مع الفرد نظير الثقافة التي يتلقاها والاحتكاك والتأقلم مع البيئة كلها عوامل تجعل من الفرد داخل المجتمع بأن تتكون لديه هذه العصبية للمنطقة وبما أن أغلب العمال ينتمون في أصلهم للمجتمع محلي الدراسة فإنهم منطقياً تكون لهم العصبية لمنطقتهم، أما عن العصبية للقبيلة فنحن نعرف أن المجتمع محل الدراسة يخضع في نمط معيشتة على النظام القبلي والعائلة الممتدة كثيراً حتى في ظل التغيرات الاجتماعية الحاصلة على النظام الأسري هذا الشيء يجعل الفرد ينشأ وفي أولوياته الولاء للعائلة والقبيلة وهو شيء منطقي فكل فرد يميل ويتعصب للفرع الذي ينتمي إليه، أما عن العصبية للزاوية وكما لا يخفى على أحد فالمنطقة منطقة الزوايا بامتياز و تأثيراتها جلية و ظاهرة على الذهنية الفردية في المجتمع محل الدراسة، هذا التأثير تعدى الحياة العامة للمجتمع لينتقل إلى مؤسسات العمل كونها ضمن النسيج الاجتماعي للمنطقة فأصبح العامل يدين بولائه لهاته الزوايا ويحمل لها في اعتقاداته عصبية واضحة في تصرفاته وسلوكياته ما جعلها تنعكس على أخلاقياته المهنية ومعاملاته مع المسؤولين والعاملين في العمل.

4- وجهة نظر العامل اتجاه العصبية في المجتمع و انعكاستها على المعاملة في مجال العمل

الجدول رقم 79: يوضح وجهة نظر العامل اتجاه العصبية في المجتمع و انعكاستها على المعاملة في مجال العمل

وجهة نظر العامل اتجاه العصبية في المجتمع و انعكاستها على المعاملة في مجال		التكرار	النسبة المئوية
نعم	المعاملة الحسنة و احترام الزملاء في العمل	133	37,6
	عدم التحيز لأفراد العصبية في العمل	86	24,3
	التمييز و المحاباة بين العمال	64	18,1
	التشدد للرأي و رفض الرأي الأخر	53	15,0
المجموع		336	94,9
لا		18	5,1
	المجموع الكلي	354	100,0

من خلال الجدول أعلاه الموضح لانعكاس وجهة نظر العامل اتجاه العصبية في المجتمع و انعكاستها على المعاملة في مجال العمل تبين لنا أن ما نسبته 94.9% من المبحوثين عبروا عن وجهة نظرهم اتجاه تأثير العصبية على المعاملة في مجال العمل انعكست تجلياتها في المعاملة الحسنة واحترام الزملاء في العمل بنسبة قدرت بـ 37.6%، يأتي بعدها عدم التحيز لأفراد العصبية في العمل بنسبة قدرت بـ 24.3%، ثم التمييز والمحاباة بين العمال بنسبة 18.1%، ليأتي في الأخير التشدد للرأي ورفض الرأي الأخر بنسبة 15%.

الواضح والجلي من خلال هذه النسب أن للعصبية لدى العاملين تأثير كبيرة في مجال العمل وهذا لما لها من انعكاسات و تجليات على السلوك التنظيمي والأخلاقي للعاملين، فالنسب تغلب عليها طابع ثقافة المعاملة الحسنة و كذا عدم التحيز والمفاضلة بين العمال، وهذا ما يعزو إلى اتجاه العاملين نحو العصبية للمنطقة (الجدول رقم 48)، وهذا أمر طبيعي فالبيئة الاجتماعية الواحدة والثقافة المشتركة حتماً ستكون عاملاً جيداً في توحيد النظرة في العمل وتقليص فجوة الخلافات بين العمال وكذا تبادل الاحترام بينهم.

## 5- مدى رؤية المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين

الجدول رقم 80: يوضح مدى رؤية المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين

النسبة المئوية	التكرار	مدى رؤية المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين
28,8	102	نعم
71,2	252	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين نلاحظ أن ما نسبته 71.2% عبروا بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين، في حين أن ما بنسبة 28.8% عبروا بـ (نعم) المجتمع عادل في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين.

تعد قضية العمل قضية جوهرية في المجتمعات لما لها من تأثير بالغ على الحياة الاجتماعية للفرد، غير أن التغيرات الاجتماعية الحاصلة في الحياة العامة جعلت من قضية عمل المرأة شيء واقعي وملمس، رغم أن المجتمع المحلي محل الدراسة إلى وقت ليس بالبعيد كانت فكرته عن عمل المرأة فكرة غير مقبولة تماماً، لكن مع تغير الزمن والعقليات لدى جل الآباء من ناحية (تعلم البنت) والأزواج من ناحية (عمل المرأة)، جعل المرأة تنصدر المراكز الأولى في الدراسة و اقتحام جل التخصصات أن لم نقل كلها وكذا إثبات ذاتها وكفاءتها في كل الأعمال المتاحة لها مما جعلها منافساً للرجل في سوق العمل، هاته المنافسة لقت قبولاً ورفضاً من ناحية أفراد المجتمع ومن الجنسين معاً فهناك من يدعم عمل المرأة من الرجال وهناك كذلك من يعارض عمل المرأة من الإناث.

وكون مجتمع الدراسة مجتمع جل أفراد من الذكور (الجدول رقم 04) وهذا لطبيعة عمل المؤسسة فإن أغلبهم يرفضون خروج المرأة للعمل ويفضلون بقاءها في المنزل لكونها خلقت لتكون ربة منزل تقوم بالرعاية لزوجها وأبنائها من جهة وإتاحة فرص العمل للذكور لتولي مهامهم الاجتماعية من جهة أخرى.

6- رأي العامل في المثل القائل " الزلط و التفرعين "

الجدول رقم 81: يوضح رأي العامل في المثل القائل " الزلط و التفرعين "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** الزلط و التفرعين **
100,0	354	نعم
000,0	00	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل " الزلط و التفرعين " نلاحظ أن كل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (لا) هم ليسوا مع هذا الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 100% كاملة.

الزلط والتفرعين هو مثل شعبي يطلق على الشخص الذي يحب الظهور و التميز عن الناس بترفعه ويتكبر دون امتلاكه لشيء يميزه عن غيره، هذا التصرف يعكس سلوك المعاملة لدى الفرد في المجتمع، والملاحظ أن العاملين في هذه المؤسسة لا يحبذون هذا النوع من السلوك وهذا ما صرح لنا به أحد المبحوثين،<sup>1</sup> وبطبيعة الحال هذا السلوك لم يتأتى من فراغ وإنما هو نتاج طبيعي لمجتمع معروف بعباداته وتقاليده الراسخة في المجتمع والتي تبعث على روح التعاون والتآلف والتضامن، هذه السلوكيات التي يكتسبها العامل وينقلها معه إلى مجال العمل تنعكس في سلوك أخلاقي له تأثيراته على سيرورة العمل وعلى سمعة المؤسسة.

7- رأي العامل في المثل القائل "ساعف الماء يا عوام "

الجدول رقم 82: يوضح رأي العامل في المثل القائل " ساعف الماء يا عوام "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** ساعف الماء يا عوام **
92,7	346	نعم
7,3	26	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل "ساعف الماء يا عوام " نلاحظ أن جل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع هذا الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 92.7%، في حين أن 7.3% من المبحوثين عبروا بـ (لا) بأنهم ليسوا مع هذا الطرح.

<sup>1</sup> أن التكبر والتعالي على الناس ليس من شيم أبناء المنطقة و لا العاملين في هاته المؤسسة صراحة، خصوصا و أن طابع العمل الغالب عليه الطابع الميداني يتطلب وجود تضامن وتآلف بين جماعات العمل لأن معظم الأوقات نقضها خارج العمران ننتج فيها أنواع الخلل الحاصل في الشبكات الكهربائية والغازية. وهذا يقتضي بناء علاقات عمل طيبة ووطيدة تساعد على تحمل مشقة العمل والبعد عن الأهل والعمران.

ساعف الماء يا عوام مثل شعبي يقال للفرد لمسايرة الوضع والصبر على الأفراد داخل الجماعة لأنه وكما يرمي المثل السباح الجيد هو الذي لا يعاند الماء والأمواج وإنما يحاول السباحة وفق التيار بما لا يضروه بطبيعة الحال وهو ما ينعكس على المعاملات اليوم في المجتمع وفي مؤسسات العمل فالثقافات المتباينة للأفراد تفرز اختلافات حول بعض الآراء والمفاهيم هذه الاختلافات أن لم تعالج بحكمة المتعامل المتأني الصبور الذي يحسن امتصاص المشكل حتى وأن كان على حسابه في بعض الأحيان ستؤدي حتماً إلى شرح في العلاقات بين العمال ومن ثم التأثير على العمل ككل. لكن الناظرين الى عكس هذا الطرح يرون أن الصبر والمسايرة للأفراد في كل الأوقات قد يخلق تصورا لدى الأفراد بالضعف وقلة الحيلة وفي كثير من الأحيان يرونه عجزا و خوفا لذلك فإن المسايرة لا تصلح في كل الأوقات.

8- رأي العامل في المثل القائل " ما تجوع الذيب ما تبكي الراعي "

الجدول رقم 83: يوضح رأي العامل في المثل القائل " ما تجوع الذيب ما تبكي الراعي "

النسبة المئوية	التكرار	رأي العامل في المثل القائل ** ما تجوع الذيب ما تبكي الراعي **
97,2	344	نعم
2,8	10	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لرأي العامل في المثل القائل " ما تجوع الذيب ما تبكي الراعي " نلاحظ أن جل المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع هذا الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 97.2%، في حين أن 2.8% من المبحوثين عبروا بـ (لا) بأنهم ليسوا مع هذا الطرح.

ما تجوع الذيب ما تبكي الراعي مثل شعبي قديم يطلق للسعي للتوفيق بين شيئين أثنين، وهنا يخاطب الفرد داخل الجماعة للتحلي بروح المعاملة الحسنة والجيدة في المواقف التي تتطلب ذلك مع ضرورة التوفيق والحفاظ على الصالح العام وهذا ما عبر عنه أحد المبحوثين في قوله<sup>1</sup>، والناظر لدلالات هذه الأمثال يجدها تعكس الصورة العامة للحياة الاجتماعية وكذا المعاملات اليومية للأفراد ما يجعلها سلوكاً راسخاً تأثيره تأثير واضح وجلي في بناء شخصية تعكس نمط الثقافة الاجتماعية للمجتمع، هذه الشخصية هي بمثابة السفير الممثل للمجتمع في بيئة العمل أين تتلاقى الثقافات وتتلاقح، وهنا تظهر قوة وتأثير الثقافة الفرعية التي يحملها العامل والآتية من عمق المجتمع المحلي الذي يقطنه.

<sup>1</sup> هذا المثل يتوافق مع الحكمة القائلة \*\*لا ضرر و لا ضرار\*\* أي تساعف الناس و تدير معاهم الواجب في حدود الشئ اللي ما يضرك ولا يضر واحد ثاني و لا المؤسسة و لا الصالح العام. لأن الخير في هذا الزمان يا ولدي بيكي، و مساعفت الناس فوق الجهد تولي ضعف.

9- علاقة ثقافة المعاملة الحسنة لدى العاملين مع الناس بالمستوى التعليمي لدى المبحوثين  
الجدول رقم 84: يوضح علاقة ثقافة المعاملة الحسنة لدى العاملين مع الناس بالمستوى التعليمي لدى المبحوثين

المستوى التعليمي لدى المبحوثين		أبتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		دراسات عليا		مجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	53	14.97	57	16.10	78	22.04	67	18.93	01	0.28	256	72.32	%
لا	14	3.96	22	6.21	38	10.73	21	5.93	03	0.85	98	27.68	%
المجموع	67	18.93	79	22.31	116	32.77	88	24.86	04	1.13	354	100.00	%

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة ثقافة المعاملة الحسنة لدى العاملين مع الناس بالمستوى التعليمي لدى المبحوثين نلاحظ أن العمال المبحوثين ذو المستوى التعليمي الثانوي أكثر الأفراد الحاملين لثقافة سلوك المعاملة الحسنة مع الناس بنسبة قدرت بـ 32.77% منها 22.04% أكدوا أنهم في أغلب الظروف يمتلكون سلوك معاملة حسنة مع الناس، في حين أن 10.73% يرون بأنهم لا يمتلكون ثقافة سلوك المعاملة الحسنة مع الناس. يأتي بعدها العاملين ذو المستوى التعليمي الجامعي بنسبة تقدر بـ 24.86%، منها 18.93% أكدوا على معاملتهم الجيدة و سلوكهم الحسن مع الناس، في حين أن 5.93% يرون بأنهم لا يمتلكون ثقافة سلوك المعاملة الحسنة مع الناس. بعدها يأتي العاملين ذو المستوى التعليمي المتوسط بنسبة قدرت بـ 22.31% منها 16.10% أكدوا على معاملتهم الجيدة و سلوكهم الحسن مع الناس، في حين أن 6.21% يرون بأنهم لا يمتلكون ثقافة سلوك المعاملة الحسنة مع الناس. ليأتي بعدها المبحوثين ذو المستوى التعليمي الأبتدائي بنسبة قدرت بـ 18.93% منها 14.97% أكدوا على معاملتهم الجيدة و سلوكهم الحسن مع الناس، في حين أن 3.96% يرون بأنهم لا يمتلكون ثقافة سلوك المعاملة الحسنة مع الناس. ليأتي في الأخير المبحوثين ذو المستوى التعليمي دراسات عليا بنسبة قليلة جداً قدرت بـ 1.13% منها 0.28% أكدوا على معاملتهم الجيدة و سلوكهم الحسن مع الناس، في حين أن 0.85% يرون بأنهم لا يمتلكون ثقافة سلوك المعاملة الحسنة مع الناس.

ما يلاحظ من خلال النسب أنه كلما أجهنا نحو مستوى تعليمي أعلى كلما تجسدت لدى أفرادها ثقافة سلوكية و أخلاقية معاملتية مع الناس ما يوحي أن للمستوى التعليمي للأفراد علاقة دور في تجسيد ثقافتهم و معاملتهم مع الناس، وهذا راجع طبعاً لمستوى الفرد الثقافي والعلمي الذي يمكنه من إفراز سلوك معاملاتي قائم على لغة الحوار والتواصل و التقدير والاحترام.

10- علاقة ثقافة المعاملة الحسنة لدى العاملين مع الناس بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع  
الجدول رقم 85: يوضح علاقة ثقافة المعاملة الحسنة لدى العاملين مع الناس بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع

المجموع		خلاق المستمدة من الأنظمة و القوانين		الأخلاق المستمدة من العادات و التقاليد و الأعراف		الأخلاق المستمدة من الدين		الأخلاق الغالبة على تعامل الناس في المجتمع تربية المجتمع لسلوك المعاملة الحسنة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
75.42	267	19.21	68	33.89	120	22.32	79	نعم
24.58	87	5.65	20	9.89	35	9.04	32	لا
100.00	354	24.86	88	43.78	155	31.36	111	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة ثقافة المعاملة الحسنة لدى العاملين مع الناس بالأخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع نلاحظ أن الأخلاق المستمدة من العادات والتقاليد والأعراف هي الأكثر تأثيراً في تربية المجتمع لسلوك المعاملة الحسنة مع الناس بنسبة قدرت بـ 43.78% منها 33.89% يؤكدون فعلاً أن الأخلاق المستمدة من العادات والتقاليد والأعراف تسهم في تربية المجتمع لسلوك المعاملة الحسنة مع الناس، في حين أن 9.89% يرون أنها لا تؤثر على تربية المجتمع لسلوك المعاملة الحسنة مع الناس، تأتي بعدها الأخلاق المستمدة من الدين و المنعكسة على تربية المجتمع لسلوك المعاملة الحسنة مع الناس بنسبة قدرت بـ 31.36% منها 22.32% يرون أن لها تأثير وأنعكاس على المجتمع لسلوك المعاملة الحسنة، في حين أن 9.04% يرون عكس ذلك، تأتي في الأخير الأخلاق المستمدة من الأنظمة والقوانين بنسبة قدرت بـ 24.86% منها 19.21% يؤكدون أن الأخلاق المستمدة من الأنظمة والقوانين لها تأثير وانعكاس على تربية المجتمع لسلوك المعاملة الحسنة مع الناس، في حين أن 5.65% يرون عكس ذلك.

من خلال النسب يظهر لنا أن للمصادر الثقافية المحيطة بالفرد في حياته الاجتماعية الدور الفعال في خلق تربية سليمة ومنهاج فعال لسلوك معاملاتي في المجتمع طبعاً هذا الدور يختلف من مصدر إلى آخر على حسب أهمية المصدر بالنسبة للمجتمع وكذا على حسب البيئة الاجتماعية المحتضنة، فأهمية المصدر تتوقف على نمط الثقافة السائدة، وكون مجتمع الدراسة مجتمع محلي له من الامتزاج الثقافي ما بين العادات والتقاليد البالية والمعتقدات وبين المنهج الديني السائد، وهذا ما يجعلنا ندرك تماماً العلاقة الارتباطية ما بين مصادر التي يستمد منها المجتمع سلوكياته ممارساته الأخلاقية وبين المنهاج التربوي التعليمي الذي يمارسه المجتمع لخلق مجتمع متوازن في تعاملاته القائم على التعاون وروح الإخاء.

11- علاقة المثل القائل: ساعف الماء يا عوام (الليونة في المعاملة مع الناس) المعبر عن المعاملة مع الناس بمصدر تشكل القيم لدى المبحوثين  
الجدول رقم 86: يوضح علاقة المثل القائل: ساعف الماء يا عوام (الليونة في المعاملة مع الناس) المعبر عن المعاملة مع الناس بمصدر تشكل القيم لدى المبحوثين

المجموع		المسجد و المدرسة		الاسرة		البيئة و المجتمع		تشكل القيم لدى المبحوثين المعاملة مع الناس (ساعف الماء يا عوام)
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100.00%	354	1.70	06	46.89	166	51.41	182	نعم
00.00	00	00	00	00	00	00	00	لا
100.00%	354	1.70	06	46.89	166	51.41	182	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة المثل القائل: ساعف الماء يا عوام (الليونة في المعاملة مع الناس) المعبر عن المعاملة مع الناس بمصدر تشكل القيم لدى المبحوثين نلاحظ أن البيئة و المجتمع هما المصدر الأول لتشكيل القيم لدى الأفراد في المجتمع بنسبة قدرت بـ 51.41%، يليها المصدر الثاني و المهم و هو الأسرة بنسبة قدرت بـ 46.89%، ليأتي في الأخير مصدر المسجد و المدرسة و المعبر بنسبة تقدر بـ 1.70%.

بالنظر إلى المثل الشعبي نجد أنه ليس بعيد عن السلوك الاجتماعي الممارس في المجتمع المحلي محل الدراسة فالمعروف ان المجتمعات البسيطة هي أكثر المجتمعات وداً و تقارباً بين أعضائها ما يعبر عن القيم الثقافية السائدة القائمة على المعاملة الطيبة و اللينة مع الآخرين و حسن الظن و المساعدة عند الحاجة و غير ذلك من السلوكيات التي تعكس حكمة الأولين الذين عبروا عن الأخلاق في حياتهم بأقوال و حكم رسخت كثقافة اجتماعية توارثها الأبناء جيل بعد جيل. هذه الثقافة لا يمكن بأي حال أن تنسلخ من ذات الشخص العامل الذي يعمل في المؤسسة فينقلها وفق سلوك يجسده بممارسات أخلاقيات و تعاملات تنظيمية ترقى إلى التعاون و الإخاء في العمل. و بالتالي فتشكل القيم لدى الأفراد في المجتمع سواء من الأسرة أو المدرسة و المسجد أو حتى من البيئة يعكس الصورة الواحدة لنموذج العامل الجيد الذي يرسخ كل ما يتعلمه في حياته الاجتماعية ليعكسه في سلوكه المهني.

12- علاقة إنعكاس العصبية على المعاملة في مجال العمل بالمعايير التي يراعيها العامل عند ممارسة عمله

الجدول رقم 87: يوضح علاقة إنعكاس العصبية على المعاملة في مجال العمل بالمعايير التي يراعيها العامل عند ممارسة عمله

المجموع		الضمير الخلقى و الحس العملي		القانون و التشريعات التأديبية		الخوف من المسئول		الوازع الديني		المعيار التي يراعيها العامل عند ممارسة العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	انعكاس العصبية في مجال العمل
37.57%	133	4.52	16	6.50	23	14.69	52	11.86	42	نعم المعاملة الحسنة و إحترام الزملاء في العمل
24.30%	86	2.26	08	6.78	24	6.78	24	8.48	30	لا عدم التحيز لأفراد العصبية في العمل
18.08%	64	4.52	16	2.54	09	4.24	15	6.78	24	لا التمييز و المحابات بين العمال
14.97%	53	1.41	05	3.67	13	5.37	19	4.52	16	لا التشدد للرأي و رفض الرأي الأخر
94.92%	336	12.71	45	19.49	69	31.08	110	31.64	112	المجموع
5.08%	18	1.41	05	1.13	04	0.56	02	1.98	07	لا
100.00%	354	14.12	50	20.62	73	31.64	112	33.62	119	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه و الموضح لعلاقة انعكاس العصبية على المعاملة في مجال العمل بالمعايير التي يراعيها العامل عند ممارسة عمله نلاحظ أن معيار الوازع الديني هو المعيار الأول الذي يراعيه المبحوثين في مجال العمل عند ممارستهم للعمل بنسبة قدرت 31.64%، منها 11.86% يرون أن العصبية تنعكس في سلوك المعاملة الحسنة و احترام الزملاء في العمل، بعدها تنعكس في سلوك عدم التحيز لأفراد العصبية في العمل بنسبة قدرت بـ 8.48%، يأتي بعدها سلوك التمييز المحاباة بين العمال بنسبة تقدر بـ 6.78%، ليأتي في الأخير سلوك التشدد للرأي و رفض الرأي الأخر بنسبة قدرت بـ 4.52%، في حين جاء معيار الخوف من المسئول كثاني معيار يراعيه المبحوثين عند ممارستهم للعمل بنسبة قدرت بـ 31.08%، منها 14.69% يرون أن العصبية تنعكس في المعاملة الحسنة و احترام الزملاء في العمل، بعدها يأتي سلوك عدم التحيز لأفراد العصبية في العمل بنسبة قدرت بـ 6.78%، يليها سلوك التشدد للرأي و رفض الرأي الأخر بنسبة قدرت بـ 5.37%، ليأتي في الأخير سلوك التمييز و المحاباة بين العمال بنسبة تقدر بـ 4.24%، بعده ذلك يأتي معيار القانون و التشريعات التأديبية كالثالث معيار يراعيه المبحوثين عند ممارستهم للعمل بنسبة قدرت بـ 19.49% منها 6.78% يرون أن العصبية تنعكس في عدم التحيز لأفراد العصبية في العمل بنسبة قدرت، بعدها تأتي في سلوك المعاملة الحسنة و احترام الزملاء في العمل بنسبة تقدر بـ 6.50%، يليها سلوك التشدد للرأي و رفض الرأي الأخر بنسبة قدرت بـ 3.67%، ليأتي في الأخير سلوك التحيز لأفراد العصبية في العمل بنسبة قدرت بـ 2.54%، أما في الأخير فجاء معيار الضمير الخلقى و الحس العملي كرابع معيار يراعيه المبحوثين عند ممارستهم للعمل بنسبة تقدر بـ 12.71%

منها 4.52% يرون أن العصبية تنعكس في سلوك المعاملة الحسنة واحترام الزملاء في العمل وكذا التمييز والمحابة بين العمال، بعدها يأتي سلوك عدم التحيز لأفراد العصبية في العمل بنسبة تقدر بـ 2.26%، ليأتي في الأخير سلوك التشدد للرأي ورفض الرأي الآخر 1.41%.

من خلال النظر للنسب المدرجة في الجدول يتبين لنا تفاوت في العلاقات بين المعايير المراعاة لدى العامل عند ممارسته للعمل و بين انتمائه العصبي و تأثيره على السلوك العملي داخل مجال العمل إذ نجد أن المعيار الديني معيار الخوف من المسئول هما المعياران الغالبان المؤثران في تحديد انعكاس العصبية في مجال العمل، باعتبار أن الجانب الديني هو الجانب الروحي الذي يستمد منه الفرد داخل المجتمع تعاملاته وسلوكياته مع الآخرين وهو ما ينطبع في شخص وقناعة العامل بعد التحاقه بالعمل في المؤسسة، فيغلب على نمط تفكيره وتحديد سلوكياته المعيار الديني المتشعب به من خلال التنشئة الاجتماعية التي تربي عليها. أما عن الخوف من المسئول فهو شيء طبع عليه الفرد في المجتمع المحلي نتيجة التنشئة ونمط الحياة القائم على العيش الجماعي والخضوع لنظام واحد، فالأسرة الكبيرة (القبيلة) يمتلك رجل واحد زمام أمورها، إليه يرجع الأمر والقرار الأخير في القرارات المصيرية التي تخصها يتمتع بالنفوذ و الاحترام كلمته هي سيدة الموقف التي تمشي على الكل و يخضع لها الكل، هذا النمط من المعيشة الذي يخضع له الفرد في المجتمع المحلي جعله ينمي داخله الرضوخ للشخص الذي يعكس النفوذ والسيطرة في الأسرة و هو ما ينعكس في مجال العمل بحيث العامل لا يعي تطبيق القانون بقدر ما يهتم برضا المسئول في العمل الشيء الذي يصبح سلوك راسخ لدى العامل ينعكس على سلوكه الأخلاقي في العمل ونظراته اتجاه زملائه في العمل من احترام وتقدير أو تشدد للرأي أو مجابات شخص على آخر وغير ذلك من السلوكيات الأخرى.

### 13- علاقة عدالة المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين بمتغير الجنس والمستوى التعليمي لدى المبحوثين

الجدول رقم 88: يوضح علاقة عدالة المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين بمتغير الجنس والمستوى التعليمي لدى المبحوثين

مجموع	دراسات عليا		جامعي		ثانوي		متوسط		أبتدائي		المستوى ت للمبحوثين قضية العمل بالنسبة للجنسين		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
76	21.47%	01	0.28%	21	5.93%	23	6.50%	16	4.52%	15	4.24%	نعم	الذكور
172	48.59%	03	0.85%	34	9.61%	65	18.36%	42	11.87%	28	7.91%	لا	الذكور
248	70.06%	04	1.13%	55	15.54%	88	24.86%	58	16.39%	43	12.15%	نعم	مجموع الذكور
26	7.34%	/	/	06	1.69%	05	1.41%	10	2.82%	05	1.41%	نعم	الإناث
80	22.60%	/	/	27	7.63%	23	6.50%	11	3.11%	19	5.37%	لا	الإناث
106	29.94%	/	/	33	9.32%	28	7.91%	21	5.93%	24	6.78%	نعم	مجموع الإناث
102	28.81%	1	0.28%	27	7.63%	28	7.91%	26	7.34%	20	5.65%	نعم	المجموع
252	71.19%	3	0.85%	61	17.23%	88	24.86%	53	14.98%	47	13.28%	لا	المجموع
354	100.00%	4	1.13%	88	24.86%	116	32.77%	79	22.32%	67	18.93%	نعم	المجموع الكلي للجنسين

من خلال الجدول أعلاه والموضح لعلاقة عدالة المجتمع في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين بمتغير الجنس والمستوى التعليمي لدى المبحوثين نلاحظ أن متغير المستوى التعليمي الثانوي هو المتغير الأكثر تأثير في الطرح لقضية العمل بالنسبة للجنسين بنسبة قدرت بـ 32.77% منها 18.36% من الذكور عبروا بـ (لا) المجتمع ليس عادل في

طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين، و6.50% من الإناث عبروا كذلك بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين أي بنسبة 24.86% من الجنسين مجتمعين، في حين نجد نسبة الباحثين الذين أيدوا الطرح في قضية العمل بالنسبة للجنسين والمعبرين بـ (نعم) جاءت نسبتهم مجتمعة مقدرة بـ 7.91%. يأتي في الطرح الثاني لقضية العمل بالنسبة للجنسين المستوى التعليمي الجامعي بنسبة قدرت بـ 24.86% منها 15.54% من الذكور عبروا بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين، وأن 9.32% من الإناث عبروا كذلك بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين أي بنسبة 17.23% من الجنسين مجتمعين، في حين نجد نسبة الباحثين الذين أيدوا الطرح في قضية العمل بالنسبة للجنسين والمعبرين بـ (نعم) جاءت نسبتهم مجتمعة مقدرة بـ 7.63%. بعدها في الطرح الثالث لقضية العمل بالنسبة للجنسين يأتي المستوى التعليمي المتوسط بنسبة قدرت بـ 22.32% منها 11.87% من الذكور عبروا بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين، وأن 3.11% من الإناث عبروا كذلك بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين أي بنسبة 14.98% من الجنسين مجتمعين، في حين نجد نسبة الباحثين الذين أيدوا الطرح في قضية العمل بالنسبة للجنسين و المعبرين بـ (نعم) جاءت نسبتهم مجتمعة مقدرة بـ 7.34%. يأتي بعد ذلك الطرح الرابع لقضية العمل بالنسبة للجنسين والذي يقابل المستوى التعليمي الابتدائي بنسبة قدرت بـ 18.93% منها 7.91% من الذكور عبروا بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين، وأن 5.37% من الإناث عبروا كذلك بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين أي بنسبة 13.28% من الجنسين مجتمعين، في حين نجد نسبة الباحثين الذين أيدوا الطرح في قضية العمل بالنسبة للجنسين والمعبرين بـ (نعم) جاءت نسبتهم مجتمعة مقدرة بـ 5.65%. ليأتي في الأخير الطرح الخامس لقضية العمل بالنسبة للجنسين والذي يقابل مستوى التعليم العالي بنسبة قدرت بـ 1.13% للذكور فقط منها 0.85% عبروا بـ (لا) المجتمع ليس عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين، وأن 0.28% عبروا بـ (نعم) المجتمع عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين، هذا ونسجل عدم وجود جنس الإناث فيما يخص مستوى التعليم العالي.

ما يستوحى لنا من خلال هذا التحليل أن النسبة العامة لمجموع الباحثين عبرت بـ (لا) 71.19% المجتمع غير عادل في طرحه لقضية العمل بالنسبة للجنسين منها 48.59% من جنس الذكور وهذا شيء طبيعي فهو الجنس الذي تقع على عاتقه الكثير من المسؤوليات في حين لا يتوفر على مناصب عمل تساعد على هذا الغرض، في حين أن ما نسبته 7.34% من الإناث فقط يرون أن المجتمع عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين، في حين نرى من جهة أخرى أن هناك مؤيدون من الجنسين يرون أن المجتمع عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين 28.81% مجتمعة، ما يوحي أن للتغيرات الاجتماعية تأثير على الأدوار التي يلعبها الأفراد في الحياة الاجتماعية والتي تنعكس على مختلف المجالات.

ولمعرفة ثقافة العمل السائدة لدى المبحوثين وحساب الوسيط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات المتعلقة بهذا العنصر في الاستمارة نوضحه في الجدول التالي:

14- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الخامسة (المعاملة مع الناس)

الجدول رقم 89: يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات الفرضية الخامسة (المعاملة مع الناس)

رقم العبارة	الفرض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
52	المعاملة مع الناس	0.8542	0.78542	5	
53		0.2314	0.97970	1	
54		0.6038	1.12485	3	
55		0.6475	0.94752	4	
56		3.3475	0.21452	9	
57		1.0325	0.01235	7	
58		4.2481	0.98745	10	
59		0.2547	0.08593	2	
60		2.9478	0.52154	8	
61		0.9875	1.57421	6	
المتوسط و الانحراف الكلي لعبارات الفرض (المعاملة مع الناس)		2.6102	0.72905		

من خلال الجدول أعلاه والممثل للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الخامسة (المعاملة مع الناس) يظهر لدينا أن حس العمال نحو تجسيد سلوك المعاملة لدى العاملين في العمل يتصف بالقبول، وهذا من خلال نظرة أفراد المجتمع المدروس التي تشير لذلك، حيث قدر المتوسط الحسابي المرجع لعبارات للفرضية بـ 2.6102، في حين جاء الانحراف المعياري يساوي 0.72905 وهو ما يظهر أن إجابات المبحوثين جاءت متركزة ما يعني تمركز الإجابات وعدم تشتتها.

أما عن الترتيب فإننا نستطيع ترتيب إجابات المبحوثين وفقاً لدرجة الاستجابة وهذا حسب أقل متوسط حسابي، حيث جاءت العبارة رقم 53 أكثر العبارات إستجابة لدى المبحوثين، في حين أن العبارة رقم 58 جاءت أقل إستجابة.

### سابعاً: دراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

سنحاول في هذا العنصر أحتبار الفرضية العامة للدراسة والتي مفادها: لثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بـ (الوقت، إتقان العمل، ثقافة العمل، الجانب الأخلاقي، المعاملة مع الناس) دور في مدى تحلي العاملين بأخلاقيات العمل بالمؤسسة الجزائرية، كما سنحاول الكشف عن الدلالات والعلاقات الارتباطية لثقافة المجتمع المحلي وأخلاقيات العمل بشكل عام بحساب معامل الارتباط بيرسون (ر) للمتغيرات كما هو موضح في الجدول التالي:

1- معامل الارتباط بيرسون (ر) لمتغيرات الدراسة للبعد الثقافي والبعد الأخلاقي  
الجدول رقم 90: يمثل معامل الارتباط بيرسون (ر) لمتغيرين الدراسة البعد الثقافي والبعد الأخلاقي

المتغيرات	العينة	قيمة (ر)	مستوى الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة عند 0.05
البعد الثقافي	354	0.083	0.03	دالة
البعد الأخلاقي				

من خلال الجدول أعلاه والممثل لمعامل الارتباط بيرسون (ر) لمتغيرات الدراسة البعد الثقافي والبعد الأخلاقي يتضح لنا أن قيمة:  $r = 0.083$  ودلالته المعنوية تساوي  $0.03$  وهي قيمة دالة إحصائياً لأنها أصغر من  $0.05$  مما يدل على أنه هناك علاقة إرتباطية دالة بين متغيرين الدراسة البعد الثقافي والبعد الأخلاقي. ومنه نستنتج أن ثقافة المجتمع المحلي تؤثر على أخلاقيات العمل وبالتالي تعمل على ترسيخ أخلاقيات العمل في منظمة العمل.

أما بالشكل العام ولمعرفة ثقافة العمل السائدة لدى المبحوثين وحساب الوسيط الحسابي والانحراف المعياري لمجموع الفقرات المتعلقة بفروض الدراسة فإننا نوضحها مجملتها في الجدول التالي:

### 2- قياس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لفروض الدراسة

جدول رقم 91: يوضح قياس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لفروض الدراسة

رقم الفرض	الفرضيات	عدد عبارات الفرض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
01	ثقافة العمل	11	2.9478	0.85726	5
02	ثقافة إتقان العمل	09	2.0184	0.64713	1
03	ثقافة الوقت	09	2.3120	0.54792	2
04	الجانب الاخلاقي	08	2.4712	0.82161	3
05	المعاملة مع الناس	10	2.6102	0.72905	4
	المتوسط و الانحراف الكلي لفروض الدراسة	47	2.7465	0.94623	

من خلال الجدول أعلاه والممثل للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفروع المحور الثالث في الاستمارة (فروض الدراسة) يظهر لنا أن العمال يملكون ثقافة عمل من شأنها ترسيخ أخلاقيات مهنية داخل محيط العمل، وهذا من خلال نظرة أفراد المجتمع المدروس التي تشير لذلك حيث قدر المتوسط الحسابي المرجع لمجموع فروع المحور الثالث بـ 2.7465، في حين جاء الانحراف المعياري المرجح لنفس الفروع يساوي 0.94623، وهو ما يظهر أن فرضيات الدراسة المتمثلة في الحفاظ على المؤسسة، وسلوك إتقان العمل، والحفاظ على الوقت، والإخلاص في العمل، والمعاملة الجيدة مع الزملاء في العمل، جاءت معبرة عن الظاهرة المدروسة ما يعني تمركز إجابات الباحثين حول هذه الفرضيات ومدى قياسها الفعلي لإبعاد الدراسة وعدم تشتتها.

أما عن الترتيب فإننا نستطيع ترتيب إجابات الباحثين وفقاً لدرجة الاستجابة وهذا حسب أقل متوسط حسابي، حيث يظهر لنا ترتيب القيم الثقافية المؤثرة على الأخلاقيات المهنية لدى الباحثين وفق الترتيب حسب المتوسط الحسابي، حيث جاء في المرتبة الأولى ثقافة إتقان العمل، والمرتبة الثانية ثقافة الحفاظ على الوقت، أما المرتبة الثالثة تجسيد السلوك الأخلاقي في العمل، المرتبة الرابعة سلوك المعاملة مع الزملاء والعاملين في العمل، ليأتي في الأخير ثقافة العمل لدى العاملين في الحفاظ على المؤسسة، ومنه يمكن القول أن ثقافة إتقان العمل هو أكثر السلوك الأخلاقي المقبول لدى العاملين، في حين أن ثقافة العمل لدى العاملين في الحفاظ على المؤسسة جاءت أقل استجابة لدى الباحثين.

## خلاصة الفصل:

في هذا الفصل عمدنا إلى اختبار الفرضيات بالوقوف على جوانب الدراسة الميدانية قصد الإجابة على مختلف التساؤلات المتعلقة بالفرضيات (ثقافة العمل، ثقافة إتقان العمل، ثقافة الوقت، الجانب الأخلاقي للعامل، ثقافة المعاملة بين الناس) وهذا بتحليل البيانات المستقاة من المعلومات المحصل عليها من المبحوثين والمعبر عنها بجداول إحصائية تترجم الأبعاد والمؤشرات القائمة لدراسة الظاهرة الثقافية والأخلاقية للعاملين في مؤسسة سونلغاز، وقد عمدنا إلى تحليل كل الجدول المدرجة بهذا الفصل تحليلاً وصفيّاً يعبر عن الأرقام والنسب وكذا الأسباب المسببة للظاهرة المدروسة.

# الفصل السادس

## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: النتائج العامة للدراسة

ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضيات

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة

1- مناقشة النتائج في ضوء المداخل النظرية

2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

خلاصة

خاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

تمهيد الفصل:

في الفصل الأخير من هذه الدراسة ومن خلال تحليلنا لمختلف البيانات والمعلومات الواردة الخاصة بموضوع الدراسة، نصل في الأخير إلى نتائج عامة عن ما توصلت إليه هذه الدراسة، ونتائج خاصة بكل فرضية من الفرضيات، وأهم التوصيات التي يمكن أن تسهم في ترسيخ أخلاقيات عمل تعطي بعداً خاصاً للعمل من خلال إبراز السلوكيات الإيجابية للأفراد العاملين وتغليب المصلحة العامة للعمل.

أولاً: النتائج العامة للدراسة

من خلال عرض وتحليل مختلف البيانات والمعلومات المستمدة من المبحوثين والمتعلقة باختبار الفرضيات توصلنا إلى نتائج عامة للدراسة ونتائج خاصة متعلقة بكل فرضية من فرضيات الدراسة نوردتها في النقاط التالية:

- من الصفات العامة المميزة لجمهور البحث، والتي اثبتتها الدراسة، انه يتشكل من نسبة عالية من الذكور 70.1% في حين الإناث بنسبة 29.9% (الجدول رقم 08)، وهذا لطبيعة العمل الميداني الغالب على عمل المؤسسة والذي يتطلب الفئة الذكورية أكثر من فئة الإناث.
- من الصفات العامة المميزة كذلك يغلب على جمهور البحث الفئات الشابة المقدره أعمارهم ما بين 20-40 سنة والذين يشكلون نسبة 72% من عينة الدراسة (الجدول رقم 09)، وهذا لماكب تشبيبه القطاع وتنوع وتحيين الطاقات وتجديدها وتنوع التخصصات والخبرات.
- يغلب على عينة البحث كذلك أن عدد العاملين العزاب الذين لم يتزوجوا بعد هم أكبر نسبة ممثلة للعاملين بنسبة 41.4% (الجدول رقم 10)، وهذا طبعاً لالتحاقهم بالعمل في السنوات الأخيرة وهو ما يعني أنهم ما زالوا في طور الإعداد للزواج ومسئولياته من الناحية المادية.
- معظم العمال ذو المستوى الثانوي بنسبة 32.8% وكذا الجامعي بنسبة 24.9% (الجدول رقم 11)، وهو ما يوحي باكتساب خبرات ذات مستوى تعليمي يسمح بتقديم خدمة في المستوى المطلوب.
- من خلال الدراسة كذلك يظهر لنا أن جل العمال ينتمون لذوى الفئة التنفيذية بنسبة 39.3% (الجدول رقم 12)، وهذا طبعاً لخصوصية العمل في هذه المؤسسة والتي يغلب عليها الطابع التقني والميداني.
- كذلك من خلال الدراسة يظهر لنا أن معظم العمال لديهم أقدميه في العمل ما بين 5-10 سنوات (الجدول رقم 13)، وهو ما يتطابق و(الجدول رقم 09) الموضح لتشبيبه القطاع. والمعبر عن الفئة الشبانية التي تعتبر جديدة وفي بداية مسارها المهني.
- كما ظهر لنا ومن خلال المقابلات الدراسة التي أجريناها مع العاملين أن طبيعة العمل تعتمد على جعل كل العمال دائمون في مناصبهم، ما يعطي نوع من الاستقرار في العمل وبالتالي تقديم خدمة مميزة وضمن ولاء

للمؤسسة، والابقاء على التعامل في إطلال العمال غير الدائمين (التعاقد) في الحالات المستعجلة التي تتطلب تدخلاً عاجلاً لمعالجة الخلل وإنجاز العمل في وقت قصير.

■ **أهمية الأخلاق وضرورتها في الحياة المهنية:** كذلك من خلال الدراسة نرى أن الجميع يتفق على أهمية الأخلاق وضرورتها في الحياة المهنية وإنها أن لم تنفع فإنها لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن تضر، لذلك فالمؤسسة الحديثة يجب عليها أن تراعي الجوانب الأخلاقية في العمل لأنها الأداة الوحيدة التي تعكس وترسم الصورة المثالية للمؤسسة اتجاه المجتمع والزبائن وحتى الموردين والمتعاملين، فالجانب المعاملاتي هو الذي يحدد حجم العمل الذي يمكن للمؤسسة أن تحققه وتصل إليه. وهذا ما عكسه الجدول رقم 20 الذي يعبر عن الاخلاقيات الغالبة على تعامل الناس في المجتمع، والجدول رقم 18 المعبر عن القيم التي تتحكم في النشاط المهني، وكذا الجدول رقم 19 المعبر عن المعايير التي يراعيها العامل في أداء عمله.... وغير ذلك من القيم والممارسات والسلوكيات الاخلاقية التي تعكس الصورة الايجابية للعاملين والمؤسسة نحو البيئة الخارجية.

■ **مساعدة الأخلاق على رسم وتحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية:** من خلال الدراسة ظهر لنا أن الأخلاق ضرورية لبناء علاقات خارجية وإعطاء صورة جميلة عن المؤسسة وتعاملاتها ما يشجع الأطراف الأخرى على التعامل معها فالمؤسسة الحديثة والناجحة هي التي تراعي كل الظروف والأسباب لبلوغ الأهداف المسطرة من طرفها، وهو ما عبر عنه (الجدول رقم 23) من خلال التحليلات القائمة على إجابات الباحثين.

■ **مساعدة الأخلاق على التوفيق بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية للمنظمة:** مما لا شك فيه أن تكوين الثقافة التنظيمية للمؤسسة لا يتأتى إلا من خلال مزيج من الثقافات الفرعية للأفراد العاملين بها، والتي من دون شك لا تخلو من الأبعاد الأخلاقية، وهو ما يجعل الأخلاق همزة وصل يتكيف بها العامل داخل المنظمة ويجسد ثقافة قريبة من الثقافة التي يحملها معه من بيئته الاجتماعية. من خلال تحليلات (الجدول رقم 24).

■ **ضرورة السلوك الأخلاقي في البيئة العملية:** تغلب القيمة الايجابية القائمة بضرورة السلوك الأخلاقي في الحياة المهنية لدى أغلبية العاملين، وذلك كونه يعمل على تدعيم العلاقات الحسنة بين العمال، ويساعد على رفع وتيرة الأداء إضافة إلى انه يعتبر أساس الحياة الاجتماعية والعملية، من خلال تحليلات (الجدول رقم 26).

❖ إن القيم الثقافية المتمثلة في حب العمل والممكن إدراجها تحت القيم الأخلاقية المتجسدة في الحفاظ على المؤسسة والمال العام تتضمن القيم الفرعية التالية:

■ **حب العمل والكسب الحلال:** تغلب تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة حب العمل والكسب الحلال والمعبر عنها من خلال الجداول تعطي لنا الصورة العامة لتفكير العامل المحلي الذي يعطي أهمية للعمل وحبه لكسب لقمة عيشه بالحلال. من خلال تحليلات الجدولين: رقم 27 / 28 .

■ **التغيب عن العمل:** تتفوق سمة اللاتغيب عن العمل لدى الباحثين بنسبة غالبية الباحثين، وتملك نسبة التغيب المبررات الكافية لذلك كالظروف العائلية والصحية وبعد مقر الإقامة وقلة وسائل النقل، وعدم توفير مواصلات

للعمال... الخ. لكن من جهة أخرى نجد أن تغيب العمال بمناسبة إجتماعية وارد وبنسبة كبيرة وهو ما أظهره (الجدول رقم 20)، ما يوحي أن تأثير الثقافة الاجتماعية المحلية كبير جداً على ذهنية الافراد العاملين لدرجة التغيب عن العمل لحضور مناسبة إجتماعية.

■ **تحمل المسؤولية إتجاه العمل:** من خلال حب العامل لعمله يدرك العامل داخل مؤسسة سونلغاز أن تحمل مسؤولياته و القيام بواجباته المهنية، يعد واجباً مهنيّاً و أخلاقياً ينم عن ثقافته الاجتماعية التي نشأ عليها.

❖ إن القيم الثقافية المتمثلة في إتقان العمل والممكن إدراجها تحت القيم الأخلاقية المتجسدة في إتقان العمل تتضمن القيم الفرعية التالية:

■ **تربية المجتمع لأولاده على إتقان العمل:** تغلب تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة إتقان العمل والمعبّر عنها من خلال الجداول تعطي لنا الصورة العامة لتفكير العامل المحلي الذي يعطي قيمة للعمل وإتقانه والسعي لإخراجه في أحسن صورة. من خلال تحليلات (الجدول رقم 43)

■ **تجسيد العامل لثقافة إتقان العمل داخل مجال العمل:** يتبين لنا من خلال الدراسة أن العامل المحلي يجسد ثقافة إتقان العمل من خلال سلوكيات عملية داخل مجال العمل بإنجاز العمل كما هو مطلوب وعدم التماطل في العمل... الخ. من خلال تحليلات (الجدول رقم 45)

❖ إن القيم الثقافية المتمثلة في الوقت والممكن إدراجها تحت القيم الأخلاقية المتجسدة في الحفاظ على الوقت في العمل تتضمن القيم الفرعية التالية:

■ **تربية المجتمع لأفراده على إحترام المواعيد:** أن ثقافة إحترام المواعيد هي تربية يسعى المجتمع إلى تجسيدها غير أن ما نراه من عدم إحترام ونقض للمواعيد هي سلوكيات فردية ناتجة عن الشخص ذاته وأن المجتمع بعيد كل البعد عن غرس هذه السلوكيات. من خلال تحليلات (الجدول رقم 39) و(الجدول رقم 54).

■ **مدى إحترام العامل للوقت و تأثيره على مجال العمل:** أن شعور العامل بقيمة الوقت يجعله يعكس القيم الجميلة التي تحث على تجنب إضاعة الوقت في العمل وعدم التغيب وأنجاز العمل في الوقت المحدد و غيرها من الأشياء التي تعطي بعدا للعمل في المؤسسة وهذا لقوة الثقافة التنظيمية لهذه المؤسسة وكذا لاحتوائها على مدونة أخلاقية يطلع عليها العامل ضمن التكوين الذي يخضع له في بداية توظيفه. من خلال تحليلات (الجدول رقم 55)

❖ إن القيم الثقافية المتمثلة في الجانب الأخلاقي والممكن إدراجها تحت القيم الأخلاقية المتجسدة في الإخلاص في العمل تتضمن القيم الفرعية التالية:

■ **لتربية المجتمع لأبنائه على التمسك بالجانب الأخلاقي:** أن ما نراه من سلوكيات يومية و البعيدة عن الأخلاقيات المجتمعية هي سلوكيات لا تعبر عن واقع المجتمع وما يطمح إليه من فرض ونشر لقيم أخلاقية وسلوكية وإنما هي سلوكيات تعبر عن أصحابها، وهذا ما يوضحه (الجدول رقم 65)

- الجانب الأخلاقي للعامل و إنعكاسه على سلوكه الأخلاقي في مجال العمل: أن مؤسسات العمل اليوم ليست بحاجة إلى عامل ذو كفاءة و خبرة فقط وأن كان ذلك ضروري، بل هي بحاجة إلى عمال يحملون في أعتقادهم وثقافتهم نظرة إيجابية نحو العمل تنعكس في سلوكهم العملي و الأخلاقي حتى تكون لهذه المؤسسة مكانة و شأن بين المؤسسات خصوصاً في الوقت الحاضر أين أصبح الرهان لا يقوم فقط على الجوانب المادية والمالية بقدر ما يقوم كذلك على الجانب البشري و دوره الفعال في إعطاء المكانة المستحقة للمؤسسة، وهذا ما يوضحه (الجدول رقم 67).
- ❖ إن القيم الثقافية المتمثلة في المعاملة مع الناس والممكن إدراجها تحت القيم الأخلاقية المتجسدة في المعاملة في العمل تتضمن القيم الفرعية التالية:
- ثقافة العامل نحو المعاملة الحسنة مع الناس: أن سلوك المعاملة الحسنة سلوك تربوي يكتسبه الفرد داخل الجماعة فينشأ معه تنشئة لصيقة به ليطلع في تصرفاته وسلوكياته الأخلاقية في التعامل بمبدأ المعاملة الجيدة والحسنة مع المجتمع وهو طبعاً ما يحمله معه كقيمة أخلاقية سلوكية للعمل الذي يمارسه مما يضفي عليه سمة التعامل الجيد مع الزملاء والمرؤوسين في العمل، وهو ما عبر عنه (الجدول رقم 76).
- تربية المجتمع لأفراده على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس ومدى تجسيد ذلك في مجال العمل: أن دعم المجتمع لبناء ثقافة التمسك بالأخلاق وسلوك المعاملة الحسنة سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل هو الورقة الراجحة دائماً التي من خلالها يمكن للإنسان كسب مكانته ومحبة الآخرين له، مما يجعله يدرك أن بدون الأخلاق لا يمكن تجسيد أي عمل ولا بناء أي مجتمع، وهو ما عبر عنه (الجدول رقم 77).
- العصبية الاجتماعية وتأثيراتها على العمل: أن المجتمع محل الدراسة مجتمع يخضع في تركيبته وبنائه الاجتماعي إلى معايير عدة من بينها العصبية بأشكالها (العصبية للقبيلة، العصبية للمنطقة، العصبية للزاوية) هاته العصبيات التي تؤثر على اتجاهات العاملين وسلوكياته والتي تطبع في أخلاقيات وممارسات قد تنم عن تصرفات إيجابية أو سلبية تؤثر على العمل وسيره داخل المؤسسة. وهو ما عبر عنه (الجدول رقم 78) و(الجدول رقم 79).
- نظرة المجتمع لقضية العمل بالنسبة للجنسين: نجد أن هاته النظرة اختلفت من شخص لآخر ولقت قبولاً من جهة ورفضاً من جهة أخرى، وهذا راجع طبعاً لطبيعة المجتمع وقناعاته وللتغيرات الاجتماعية الحاصلة والمؤثرة في تغير الأدوار و الاتجاهات، وهو ما عبر عنه (الجدول رقم 80).
- الأمثال و الحكم الشعبية: يتضح من خلال الدراسة أن العامل ابن منطقته وأبن ثقافته وأن كل الأشياء التي يتربى عليها العامل تعكس في سلوكه العملي وفي تصرفاته وقناعاته، وهو ما يعكس تقبله لحكم الأولين وتجاربهم وأقوالهم حتى أنها أحياناً تصبح مرجعاً و منطلقاً في حياته. وهذا ما يتضح لدينا من خلال تحليلنا لبعض الأمثال والحكم الشعبية المحلية المتجسدة من خلال الجداول رقم 29 / 30 / 46 / 47 / 48 / 56 / 57 / 58 / 59.
- نظرة العامل اتجاه مرؤوسيه في العمل: تعكس نظرة العامل اتجاه مرؤوسيه نظرة إيجابية إذ يرى أنهم يتحلون بأخلاقيات وسلوكيات شخصية انعكست بالشكل الايجابي على العمل (عدم تبذير مواد العمل، استغلال

الوقت لاكتساب معارف وخبرات جديدة في العمل، تجنب تعمد ارتكاب الأخطاء وإعادة العمل... الخ) فجل السلوكيات التي يكتسبها العامل إنما هي نتاج تقليد وإقتداء للمسؤولين أو المشرفين المباشرين وبالتالي أن كل السلوكيات التي يمارسها العامل هي نتاج لما يشاهده ويتعلمه من الممارسات اليومية لمؤوسيه في العمل فهم بمثابة القدوة لديه وبالتالي أن أحسنوا أحسن وأن أساءوا أساء كذلك، وهذا ما يوضحه (الجدول رقم 22)

## ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضيات

### 1- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

تنص الفرضية على الأتي: تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالعمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالمحافظة على المؤسسة والمال العام المتجسدة في (عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، عدم تبذير المواد الأولية، البعد عن الغش والسرقة والاختلاس). ومن خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى: الجدول رقم (27- 28 - 29 - 30 - 31 - 32 - 33 - 34 - 35 - 36) و(37- 38 - 39 - 40 - 41 - 42) لإبراز الثقافة المجتمعية المحلية لمفهوم ودلالة ثقافة العمل لدى الأفراد في المجتمع ودورها في ترسيخ أخلاقيات مهنية تركز مبدأ الحفاظ على المؤسسة والمال العام تم التوصل إلى النتائج التالية:

يتبين لنا من خلال الدراسة الميدانية أن المجتمع يبني لأبنائه ثقافة تسهم في تربيتهم لتكريس أخلاقيات عمل مرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام وهو ما عبر عنه المبحوثين بنسبة قدرت بـ 70.1% (الجدول رقم 27) هذه النسبة يعكسها المستوى التعليمي للمبحوثين 57.7% من المستويين الثانوي والجامعي (الجدول رقم 11)، ما ينم على ثقافة العامل القادرة على استيعاب معنى العمل وحبه وقيمه الحياتية وكيفية السعي إلى تجسيده في سلوك عملي يترجم من خلال العمل، وهو ما يعكسه (الجدول رقم 31) وهذا ما عبر عنه كذلك (الجدول رقم 27) الموضح لتربية المجتمع لأبنائه على حب العمل والذين أجاب أغلبهم بـ (نعم).

هذا وتؤكد الدراسة أن ثقافة الكسب الحلال وثقافة العمل ولو كان بأجر زهيد ثقافة راسخة راسخة العادات والقيم الأخلاقية التي نشأ عليها الفرد في المجتمع وهذا ما عبر عنه الجدولين (28 و 30) بنسبتين على التوالي 70.3 و 67.5 بالمئة تمثلان نعم للكسب الحلال ونعم للعمل بأجر زهيد ومحاسبة المتقاعس والراقد، أي العمل بأجر زهيد من الكسب الحلال أحسن من الكسب بأجر عالي من الحرام.

ما نلاحظه من خلال الدراسة كذلك أن العامل لديه نظرة جيدة وإيجابية لمفهوم العمل وقيمه ومدى انعكاس ذلك على العمل لديه وكذا المؤسسة والمال العام بصفة عامة، وإن هاته النظرة لا تتأتى من فراغ وإنما هي تراكمات لثقافة أخلاقية تنم عن رؤية صاحبها لقيمة العمل الذي يؤديه وهذا ما بُرهن عليه من خلال الرؤى التي عبر عنها المبحوثين في الجدولين رقم 31 و 32.

هذا وتؤكد الدراسة أن العامل ورغم ما يحيط به من واقع مرير في نظرتهم للمال العام النظرة السلبية (الجدول رقم 33) وكذا (الجدول رقم 34) الموضح لمدى تربية المجتمع لأفراده على ثقافة المحافظة على المال العام إلا أنه مقتنع أتم القناعة بان المال العام مال الجميع ولا يحق لأي شخص مهما كان لديه حق في البترول والدولة أن يتعدى على المال العام (الجدول رقم 36) المعبر عن أحقية العامل في الثروة البترولية وتبريره للسرقة من المال العام والذي أتضح أن 100% عبروا عن رأيهم بـ (لا) أي لا يبررون السرقة من المال العام بحجة الأحقية في الثروة.

من كل هذا التحليل نقف على نتيجة مفادها أن العامل لديه ثقافة لتكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام المتجسدة في عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، عدم تبذير المواد الأولية، البعد عن الغش والسرقة والاختلاس ومنه يمكننا القول أن الفرضية الأولى المتعلقة بثقافة العامل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام تحققت وثبتت.

## 2- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

تنص الفرضية على الأتي: تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بإتقان العمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل المتجسدة في (إنجاز العمل كما هو مطلوب، الإتمام والإنجاز الجيد العمل، عدم التماطل في العمل، عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته)، ومن خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية (43-44-45-46-47-48) و (49-50-51-52-53) لإبراز الثقافة المجتمعية المحلية لمفهوم ودلالة إتقان العمل لدى الأفراد في المجتمع ودورها في ترسيخ أخلاقيات مهنية تتركس مبدأ إتقان العمل الموكل للعامل في المؤسسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

من خلال الدراسة الميدانية ظهر لنا أن ثقافة إتقان العمل هي سلوك شخصي يحمله العامل في قناعته الشخصية، هذا السلوك الذي يعكس صورة العامل الحقيقية وأدائه لعمله ونلاحظه من (الجدول رقم 42) المعبر عن تربية المجتمع لأبنائه على إتقان العمل أن النسبة الكبيرة عبروا بنعم 63.3%، هذه النسبة يؤكدتها (الجدول رقم 13) المعبر عن سنوات العمل الذي يمثل الأقدمية في العمل لأكثر من 15 سنة بنسبة قدرت بـ 52%، وهو ما يؤكد أن الخبرة في العمل والتمكن من العمل والتحكم فيه يعطي للعامل صبغة الإتقان والإنجاز.

ما نلاحظ كذلك من الدراسة أن العامل لديه نظرة جيدة وإيجابية لمفهوم إتقان العمل ويظهر ذلك من خلال ما يحمله في ذاته من دافعية ليقف على إنجاز عمله بالشكل الجيد (الجدول رقم 44)، الشيء الذي يعكس في سلوكيات أخلاقية لديه (قداسة العمل في النفس، إتقان العمل قيمة تربوية حياتية) وهذا ما يرسخ في ذاته دوافع هي أقرب للجوانب المعنوية منها للجوانب المادية.

كما يظهر من خلال الدراسة أن ثقافة العامل لإتقان العمل انعكست في سلوك أخلاقي داخل العمل وهو ما أظهره (الجدول رقم 45) بنسبة عبر عنها بـ 93.2%، كإنجاز العمل كما هو مطلوب وعدم التماطل وإتمام العمل

بالشكل الجيد، هذا السلوك الذي يظهر من خلال نظرة العامل الجيدة و الايجابية لمفهوم إتقان العمل ومدى انعكاسه على السلوك العملي في مجال العمل والذي أستمدده العامل من البيئة الاجتماعية بكل ما تحمله من تربية وسلوك وعادات وتقاليد ومثل وأحكام.

كما نلاحظ أن تشبع العامل بالقيم الناتجة عن الأحكام و المثل الشعبية والتي لها من التأثير الهام في ثقافة المجتمع و رؤيته لقيمة العمل والتفاني في إتقانه، وهو ما عبر عنه المبحوثين من خلال طرحهم لمجموعة من الأمثلة الشعبية وتوافقهم معها من حيث الطرح والسعي للعمل بما يتوافق والواقع المعاش، وهذا ما عبر عنه من خلال الجدول رقم 46 " لا زربة بصلاح"، والجدول 47 "واحد تقلق مات"، وكذا الجدول 48 "يكذب الراجل وما يكذب القمون إلى عطيتو".

هذا ونجد أن الفئات العمرية الصغيرة في السن هي أكثر الفئات تقبلاً وعملاً بالأمثال الشعبية وبما ترمي إليه ما يعني أنه ليس هناك ارتباط بين قوة طرح هذه الأمثال الشعبية وسن المبحوثين، وإنما يرجع العامل إلى ما يتلقاه الفرد من خلال تربيته الأسرية و المجتمعية وما يتشكل لديه من اعتقادات و قناعات شخصية حول العمل وأهميته. كل هذا يجعلنا نقف على نتيجة مفادها أن العامل لديه ثقافة إتقان العمل وتكريسها في أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل المتجسدة في (إنجاز العمل كما هو مطلوب، الإتمام والإنجاز الجيد العمل، عدم التماطل في العمل، عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته). ومنه يمكننا القول أن الفرضية الثانية المتعلقة بثقافة العامل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل تحققت وثبتت.

### 3- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

**تنص الفرضية على الأتي:** تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالوقت في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالوقت المتجسدة في (الحضور، الانضباط، الالتزام، عدم التغيب، إضاعة الوقت)، ومن خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة (54-55-56-57-58-59) و(60-61-62-63-64) لإبراز الثقافة المجتمعية المحلية لمفهوم ودلالة الاهتمام بالوقت لدى الأفراد في المجتمع ودورها في ترسيخ أخلاقيات مهنية تركز مبدأ المحافظة على الوقت في العمل تم التوصل إلى النتائج التالية:

من خلال الدراسة تبين لنا أن المجتمع يربي أولاده على ثقافة احترام المواعيد وأن ما يعكس من السلوكيات والتصرفات التي تعبر عن عكس ذلك إنما هي سلوكيات شخصية تعبر عن أصحابها فقط، و أن المجتمع لديه ثقافة ومنهاج تربوي يعكس المقومات الدينية والاجتماعية والأخلاقية التي تنم عن الثقافة الأصيلة والعريقة له (الجدول رقم 53).

كذلك نرى من خلال الدراسة أنه رغم أن نظام المؤسسة صارم بعض الشيء في قضية الانضباط واحترام الوقت إلا أن العامل لديه ثقافة الاحترام للوقت وهو ما عبر عنه الجدول رقم 54 من خلال النسبة 70.4% وهذا بطبيعة الحال يرجع إلى العامل وما حمله من ثقافة الاحترام والانضباط في الوقت

من خلال الدراسة كذلك نرى أن العامل في مؤسسة سونلغاز لديه حس ثقافي أتجاه المثل والأحكام المعبرة عن القيم الأخلاقية التي تعكس قيمة الوقت في العمل، وهذا من خلال ما أكدته غالبية الباحثين إذ يرون أن القيم والأخلاقيات التي عبرت عن قيمة الوقت في العمل هي قيم ضرورية في العمل وفي المعاملات الحياتية فهي تعكس السلوك الايجابي للعامل كإنجاز الأعمال المؤكدة بالشكل الصحيح والمحافظة على الوعد والمواعيد في العمل وعدم إضاعة الوقت في العمل، وهذا ما عبرت عنه الجداول ( 55 - 56 - 57).

هذا وأكد الباحثين على أن احترام العامل لثقافة الوقت يعكس التوافق بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية للمؤسسة ويساعد على ترسيخ أخلاق المحافظة على الوقت في العمل وهو ما عبر عنه الجدول رقم 58 الذي أكد الباحثين من خلاله على العلاقة الإرتباطية ومدى التأثير المتبادل بين الأخلاق التي يحملها العامل ومساعدتها في ترسيخ سلوك وثقافة عمل تقوم على احترام الوقت في العمل.

كما تتجلى كذلك من خلال (الجدول رقم 59) أن إنعكاس تربية المجتمع لأفراده على ثقافة احترام المواعيد يظهر جلياً من خلال سلوكيات الرؤساء في العمل بإعتبارهم القدوة والمثل الاعلى في المؤسسة وهذا بإنعكاس تلك الأخلاقيات على العاملين في المؤسسة كعدم التغيب والتسرب من العمل وعدم التماطل في إنجازها، ومحاولة تجنب تعمد إرتكاب الأخطاء إعادة العمل وتبذير المواد الاولية وغير ذلك من الأخلاقيات التي تنعكس على العامل والعمل بالإيجاب.

هذا وأكدت الدراسة أن عامل السن والأفدامية في العمل ليس له تأثير على ثقافة العامل في إدراك ثقافة الوقت وهذا ما تجلى من خلال (الجدول رقم 60) الذي يبين أنه كلما تكونت سنوات أفدامية لدى العامل كلما قل إدراكه لعامل الوقت و انضباطه في العمل و هذا طبعاً نتيجة التغير الذي يطرأ على الأشخاص في الحياة بمعنى أن العمال الجدد هم أكثر انضباط وإدراك للوقت من العمال القدماء.

من جهة أخرى نلاحظ ومن خلال (الجدول رقم 61) أن هناك تأثير واضح وجلي للمناسبات المحلية للمنطقة على عامل المحافظة والانضباط في العمل و هذا طبعاً راجع إلى التكوين المجتمعي للعاملين المشبع باتقاليد والأعراف وكثرة المناسبات والتي تؤثر بشكل أو بآخر على سير العمل والانضباط المنعكس في التغيب عن العمل والتأخرات.

كل هذا يجعلنا نقف على نتيجة مفادها أن العامل لديه ثقافة نسبية لقيمة الوقت في العمل و أنه ما زال لم يدرك قيمة الوقت جيداً في حياته، رغم أن المؤسسة محل الدراسة من المؤسسات الأكثر انضباطاً في الوقت بحكم طبيعتها الاقتصادية و بحكم طبيعة نشاطها، إلا أن تأثير الثقافة الخارجية للمجتمع على المؤسسة هو أمر واقع لا يمكن الهروب منه بحكم تأثير البيئة الخارجية على بيئة العمل وهو ما يجعلنا نقول أن تحقيق هذه الفرضية المرتبطة بالوقت في العمل المتجسدة في (احترام مواعيد العمل في الحضور والانصراف، تجنب إضاعة الوقت في العمل، عدم التغيب عن العمل، الولاء و التضامن مع المؤسسة) كان تحقيقاً نسبياً.

## 4- النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على الأتي: تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالأخلاق في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالسلوك الأخلاقي في العمل المتجسدة في (تحمل المسؤولية في العمل، البعد عن تعطيل مصالح الناس، النزاهة والأمانة في العمل)، ومن خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الرابعة (65-66-67-68-69-70) و (71-72-73-74-75) لإبراز الثقافة المجتمعية المحلية لمفهوم ودلالة الجانب الأخلاقي لدى الأفراد في المجتمع ودورها في ترسيخ أخلاقيات مهنية تركز مبدأ الإخلاص في العمل تم التوصل إلى النتائج التالية:

من خلال الدراسة نلاحظ أن المجتمع لا يقوم إلا على تربية أفراد على أخلاق المعاملة الصحيحة وأن ما نراه اليوم من ممارسات وسلوكيات شاذة إنما هي سلوكيات تعبر عن أصحابها فقط، ولا تعبر عن المجتمع المحلي وأصالته وتقافته الوسعة لإبراز أخلاق معاملته الجيدة، وهذا ما عبرت عنه النسبة 86.6% (الجدول رقم 65).

كما يظهر لنا جلياً من خلال (الجدول رقم 71) أن تأثير الأسرة النووية ظاهراً بشكل كبير أكثر من الأسرة الممتدة وهذا طبعاً للإدراك الجيد للآباء والأمهات لحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم في تربية أولادهم والتي كانت إلى وقت قريب يشاركونها مع الأسرة الممتدة، هذه المسؤولية الناتجة إزاء المتغيرات الحاصلة في المجتمع والتي تنم عن القلق الذي أصبح يكتسي الآباء في تربية أبنائهم تربية أخلاقية صحيحة.

كذلك ومن خلال (الجدول رقم 67) نجد أن نظرة العامل الأخلاقية لثقافة العامل تلك النظرة المتباينة بين الإيجاب والسلب والتي تعكس واقع مرير في مؤسسات العمل نتيجة الممارسات التي يشاهدها العامل ويقف عليها والتي قد تغير فكرته ونظرتة للعمل وهذا ما يوحي إلينا أن أخلاقيات العامل وحده لا تكفي ما لم يكون هناك سلوك أخلاقي راسخ في تعامل كل العاملين خصوصاً منهم الرؤساء والمشرفين في العمل (المحسوبية في العمل والتمييز بين العمال والاستغلال الغير قانوني لوسائل العمل والانتهازية في العمل).

كما يظهر لنا من خلال الدراسة (الجدول رقم 72) أن نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي تتأثر بالبيئة الاجتماعية ما بين الريف والمدينة وأن أفراد هذه الأخيرة هم أكثر إدراك لمفهوم العمل وهذا ناتج طبعاً عن النسبة العاملة من العمال الذين يقطنون المدن (الجدول رقم 14)، ثم كذلك إدراكهم لقيمة العمل ودوره في الحياة الاجتماعية هذا الإدراك هو الذي يجعل التمييز النظرة بين الأفراد القاطنين في المدينة و الأفراد القاطنين في الريف

من خلال الدراسة كذلك نجد أن المؤسسة محل الدراسة تراعي الجوانب الأخلاقية للعامل كما تهتم بالجوانب المادية دائماً، لأنها تدرك جيداً أن إعطاء المكانة المستحقة للمؤسسة لا يكون إلا بالجانب الأخلاقي الذي يرسخ ثقافة ومبادئ العمل وكذا يعكس السلوك الأخلاقي للعامل الذي ينم عن تحمل المسؤولية اتجاه العمل وكذا البعد عن تعطيل العمل ومصالح الناس وهذا ما يوضحه (الجدولان رقم 66 و 67)

كما يلاحظ أن الكثير من القيم والأخلاقيات والتي عبرت عنها المثل والأحكام وكذا الرؤى الاجتماعية ناتجة عن العادات والتقاليد والأعراف المجتمعية ما يعني أن قيمة المثل التي تتحدث عن الثقافة الأخلاقية في مجال العمل إنما

هي نتاج قيم ثقافة مجتمعية، وهو ما عبرت عنه الجداول رقم (68- 69- 70) يعني أن قبول المثل والاستجابة له ناتج عن الرضا والقبول للقواعد الاجتماعية التي يسنها المجتمع ويلتزم أفرادها بها.

وكمعلاقة للتأثير بين المتغيرات حول الجانب الثقافي والأخلاقي نجد أن التربية الأسرية ونمط الأسرة والقواعد التربوية الحياتية المنبثقة عن نمط المعيشة ونمط السلطة الاجتماعية تؤثر تأثيراً بليغاً جداً ومتفاوتاً حول الأخلاقيات المكتسبة لدى الأفراد في المجتمع ومن تم العاملين في المؤسسة، وهذا ما عبر عنه (الجدول رقم 71) عند قياس مدى تربية المجتمع لأبنائه على التمسك بالجوانب الأخلاقية بنمط العائلة لدى المبحوثين، وفي نفس السياق عبر (الجدول رقم 72) عن نظرة المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم ثقافي أخلاقي وتأثيره بمكان الإقامة لدى المبحوثين فوضح أن الأفراد الحضرين المقيمين في المدينة أكثر نظرة لمفهوم العمل من المقيمين في الريف وهذا طبعاً لعدد العاملة من العمال القاطنين في المدينة وثانياً لإستعابهم لأفكار وثقافة ذات نظرة تلامس الواقع المعاش نظراً للمستوى التعليمي لديهم. وهنا يتبين لدينا مدى التأثير الذي تلعبه الخصائص الشخصية في أكتساب ثقافة أخلاقية إجماعية وعملية وكذا تكوين نظرة عامة حول ثقافة العمل ومدى أهمية على مستوى الحياة الاجتماعية و الشخصية (الجدول رقم 74).

وكتقافة غالبية على التعاملات الأخلاقية يتبين لنا أن الاخلاق المستمدة من العادات والتقاليد والأعراف وهذا ما يوضح أن المجمع المحلي مجتمع تقليدي يولي أهمية ومكانة بالغة للجوانب الثقافية بحيث أن العرف الاجتماعي له تأثير خفي أكثر ربما من الجانب الديني في بعض الأحيان في الممارسات الأخلاقية والسلوكية وهذا ما ظهر لنا من خلال تحليل (الجدول رقم 73).

من خلال هذا كله نصل إلى أن معيار قياس الأخلاقيات لا يمكن ضبطه لتباين الأخلاقيات بين العاملين فرغم أن العامل يحمل في قناعاته وشخصه شيء من السلوك الايجابي اتجاه القيم والمثل الأخلاقية غير أن الواقع الذي يصطدم به أحياناً في موقع العمل أو من الأشخاص العاملين به يجعله يفقد الثقة في المثل والقيم التعاملاتية، ولهذا يمكننا القول أن العامل لديه ثقافة نسبية في الإخلاص في العمل كونتها لديه الفارق بين ما يحمله من قيم أخلاقية ذاتية وبين ما يراه ويشاهده من ممارسات و تصرفات أالأخلاقية في مجال العمل، ومن يمكن القول أن الفرضية المتعلقة بثقافة المجتمع المحلي المرتبطة بتكريس أخلاقيات العمل المتجسدة في (تحمل المسؤولية في العمل، البعد عن تعطيل مصالح الناس، النزاهة والأمانة في العمل) تحققت نسبياً.

## 5- النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على الآتي: تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالمعاملة مع الناس في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالمعاملة في العمل المتجسدة في (المعاملة العادلة واحترام الزملاء في العمال، التمييز والمحابة في العمل، عدم التحيز للعصبة في العمل، التشدد للرأي ورفض الرأي الآخر)، ومن خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الخامسة (76-77-78-79-80-81-82-83) و(84-85-86-87-88-89) لإبراز الثقافة المجتمعية المحلية لمفهوم ودلالة المعاملة مع الناس لدى الأفراد في المجتمع ودورها في ترسيخ أخلاقيات مهنية تركز مبدأ المعاملة في العمل تم التوصل إلى النتائج التالية:

من خلال تحليل مختلف الجداول المعبرة عن الفرضية الخامسة (ثقافة المعاملة الحسنة مع الناس) نلاحظ أن جل الباحثين عبروا أن لديهم ثقافة المعاملة الحسنة مع الناس بنسبته قدرت 72.3% (الجدول رقم 76)، ما يدل على أن الجانب الاجتماعي دائماً ما ينعكس في السلوك الشخصي للأفراد وهذا شيء طبيعي فالفرد ابن بيئته يحمل في ذاته كل خصائص المجتمع الذي ينتمي إليه، ما يوحي أن ثقافة المعاملة الحسنة سلوك ينشأ من البيئة الاجتماعية والأسرية للفرد، أي أن للتنشئة الاجتماعية تأثير فعال على سلوك الأفراد وتعاملاتهم.

كذلك من خلال المعاملة الجيدة والحسنة للأفراد ندرك مدى سعي المجتمع وإدراكه لتربية أفرادهم على سلوك المعاملة الجيدة وسعيه لانعكاس ذلك على مجال العمل، حيث أن نسبة 75.4% من العمال يرون أن المجتمع يربي أفرادهم على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس وأن ذلك ينعكس بالشكل الإيجابي على العمل ومجال العمل (الجدول رقم 77). كما أننا من خلال الدراسة أدركنا أن المجتمع المحلي محل الدراسة تتمالكه عصبية عده تؤثر على تركيبته الاجتماعية وكذا ممارساته السلوكية (الجدول رقم 78)، هذه العصبية التي عبر عنها الباحثون بالانتماءات القبلية باعتبار أن التركيبة الاجتماعية تمتد إلى القبيلة وتأثيراتها والوقوف على الأحكام التي تصدرها وأن الأفراد كلهم يأتمرون بأمرها ويقعون تحت سلطتها، كذلك العصبية اتجاه المنطقة والتي تتكون وتنشأ لدى الأفراد من خلال حب بلد المنشأ والانتماء الأصلي للمكان والمنطقة وهذا شيء طبيعي ناتج عن العلاقة التي تتكون من خلال الاحتكاك بين الأفراد والبيئة الاجتماعية، هذا فضلاً عن العصبية اتجاه الزوايا والمدارس القرآنية، والتي تعبر عن خصوصية المنطقة الدينية التي تنتشر بها هذه الزوايا والتي لها تأثير منذ القدم على الحياة الاجتماعية للأفراد والمجتمع نظير الدور الذي لعبته وتلعبه في معالجة أشيك القضايا العلاقاتية والاجتماعية، كل هذا يجعل الفرد يخضع في سلوكياته وتوجهاته إلى تأثيرات تتنازع من خلال مختلف الولاءات التي تتحكم فيه على وتأثر على سلوكه وممارساته داخل مجال العمل.

كذلك نلاحظ أن المؤسسة ليست بمعزل عن البيئة الاجتماعية والثقافية التي يتواجد بها الفرد وهذا ما يجعل تأثير العلاقات الاجتماعية ومنها العصبية لدى الأفراد يمتد إلى بيئة العمل، هذا الامتداد بطبيعة الحال له تأثيراته الإيجابية والسلبية، وهذا أمر طبيعي فالبيئة الاجتماعية الواحدة والثقافة المشتركة حتماً ستكون عاملاً جيداً في توحيد النظرة في

الكثير من الأشياء خاصة العمل وتقليص فجوة الخلافات بين العمال وكذا تبادل الاحترام بينهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد تشكل هذه العصبية نوع من المحاباة والتميز في المعاملة والانحياز لفئة دون أخرى.

هذا ولحظنا كذلك أن نظرة المجتمع المحلي لمبدأ العمل بالنسبة للجنسين جاءت متفاوتة (الجدول رقم 80)، أي أنها لقيت قبولاً ورفضاً من ناحية أفراد المجتمع ومن الجنسين معاً، فهناك من يدعم عمل المرأة من الرجال وهناك كذلك من يعارض عمل المرأة من الإناث وبالتالي يخضع هذا المعيار إلى مبدئين أساسيين مبدأ التغيير ومبدأ القناعة الشخصية للفرد وطبيعة الحال العادات والقيم التي تحكم كل منطقة وكذا التكوين الأسري والتنشئة ومدى تقبل ذلك أسرياً وعائلياً، كما يخضع كذلك للعامل الاقتصادي ومبدأ تلبية الحاجات.

من خلال هذا كله نصل إلى أن معيار قياس الأخلاقيات لا يمكن ضبطه وهذا لتباين الأخلاقيات بين العاملين فرغم أن العامل يحمل في قناعته وشخصه شيء من السلوك الايجابي اتجاه القيم والمثل الأخلاقية غير أن الواقع الذي يصطدم به أحياناً في موقع العمل أو من الأشخاص العاملين به يجعله يفقد الثقة في المثل والقيم التعاملاتية، ولهذا يمكننا القول أن العامل وتعبيراً عن إخلاصه في العمل يحمل في ذاته ثقافة نسبية كونتها لديه الفارق بين ما يحمله من قيم أخلاقية ذاتية وبين ما يراه ويشاهده أحياناً من ممارسات وتصرفات الأخلاقية في مجال العمل، ومن هذا كله يمكن القول أن الفرضية المتعلقة بثقافة المجتمع المحلي المرتبطة بتكريس أخلاقيات العمل المتجسدة في (تحمل المسؤولية في العمل، البعد عن تعطيل مصالح الناس، النزاهة والأمانة في العمل) تحققت نسبياً.

## ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة:

أن لكل دراسة مداخل نظرية خاصة ودراسات سابقة تعتمد عليها في بناء إشكال الدراسة والتمكن من الإلمام بكل جوانب الموضوع ككل، للكشف عن حقائق اجتماعية بطريقة موضوعية وشمولية تجعل من نتائج الدراسة أكثر سلامة وصحة، لذلك لا بد من اعتماد اقتراب نظري يعمل على توجيه الدراسة نظرياً وميدانياً ويضم هذا الاقتراب التصوري نظريتين سوسولوجيتين نناقشها هي والدراسات السابقة مع النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة.

## 1- مناقشة النتائج في ضوء المداخل النظرية:

## أ- الاتجاه الثقافي:

تضم الثقافة كل أشكال الممارسات اليومية من عادات وتقاليد وغيرها ولا تخص شخصاً دون آخر، إذن فالثقافة شكل جماعي ولا يمكن أن تكون إلا ضمن جماعة، وهو ما تعكسه دراستنا بالوقوف على ثقافة مجتمع بأكمله (المجتمع المحلي لولاية أدرار)، هذا المجتمع الذي يتميز بمجموعة من السمات تميزه عن غيره من المجتمعات، والتي طبعت لديه خصوصية في التفكير وفي السلوك أيضاً، وهو ما نلمسه من خلال سلوك العامل المحلي داخل مؤسسة العمل، والذي ينعكس على عمله فيها، كما أنه من خلال تحليلنا وصلنا إلى أنه لا يمكن تحليل وتفسير أو فهم سمة ثقافية إلا من خلال الثقافة السائدة للمجتمع ككل، وهو ما عبرت عنه النظرية الثقافية وما لمسناه في تحليلنا لثقافة المجتمع المحلي.

كما يظهر لنا خصوصية مجتمع الدراسة من خلال ما يحمله من سمات ثقافية، هذه السمات تمثل الشخصية القاعدية للمجتمع والتي تؤثر بشكل مباشر في تكوين شخصية الأفراد داخل هذا المجتمع، هذه الشخصية التي تنعكس صورها في المعاملات اليومية للأفراد من خلال السلوك المعبر عن ذلك، كما نخلص في الأخير - وكما عبرت النظرية - إلى أن كل بناء ثقافي يتشكل لدى الفرد إنما هو نتاج تنشئة إجتماعية أسرية بها تكتمل العملية المركزية للمجتمع وبها تكتمل حلقات التواصل بين الأفراد والجماعات وبين الأجيال المتعاقبة.

هذا كله نصل به في الأخير إلى أن تكوين ثقافة سائدة في المجتمع ككل وتكوين ثقافة فرعية ضمن الثقافة السائدة، لا يكون إلا من خلال سيادة ثقافة جماعية كحلقة أكبر يصعب تغييرها أو تبديلها، منبثقة عن ثقافة فردية خاصة بالأفراد المكونين لهذه الجماعة والتي تتكون عن طريق التنشئة الاجتماعية والتربية الأسرية.

كل هاته الأشياء التي ذكرت لمسناها من خلال دراستنا للواقع الثقافي للمجتمع المحلي ما يوضح لنا أن النظرية الثقافية نظرية شاملة لكل المجتمعات وأن خصائصها هي جزء من تكوين المجتمعات مع الحفاظ طبعاً على خصوصية كل مجتمع من هاته المجتمعات من حيث المكان والزمان والأفراد القاطنين به.

## ب- الاتجاه الوظيفي:

تكلم دور كايم عن ضرورة تقسيم العمل والذي عبر من خلاله عن العلاقات بين أنماط التنظيمات الاجتماعية وأشكال التضامن التي تحملها حيث يرى أن تقسيم العمل يقوم بوظيفة إجتماعية أساسية والتي تسعى إلى ربط أفراد المجتمع الواحد بعضهم ببعض بواسطة خلق علاقات ترابطية متبادلة فيما بينهم، ولا يتأتى ذلك من وجهة نظره إلا من خلال العمل الذي تعدى وظيفة إشباع الحاجات الاقتصادية إلى شرط من شروط الحياة وضرورتها.

كما أن تقسيم العمل وأداء الوظائف يؤدي إلى اختلاف وتباين أكبر بين الأفراد، ويؤدي ضمناً إلى ربط نسيج العلاقات الاجتماعية التبادلية بينهم، أي أن الاختلاف يقودنا إلى الحاجة للغير، وهذا ما لمسناه من خلال بناء العلاقات داخل مؤسسة التوزيع للغاز والكهرباء بأردار أي أن التباين في الوظائف يؤدي إلى قيام روابط العلاقات التنظيمية ومن خلالها الاجتماعية وهذا نتيجة الحاجة إلى التكامل الاقتصادي والاجتماعي.

في الأخير نقودنا حتمية إلى أن تقسيم العمل والتباين في الوظائف يزيد من فرص التماسك الاجتماعي ويقلص من فرص بروز ظاهرة الصراع من جهة، ويجعل من ظاهرة الاستقرار أمر قريب الاحتمال من جهة أخرى، وهذا ما لمسناه من خلال دراستنا أن العمال لديهم تقارب وتفاهم نتيجة البناء الجيد للعلاقات التنظيمية والاجتماعية ما ينعكس على العمل بالشكل الإيجابي.

أما بارسونز فيرى أن الأداء الوظيفي الجيد للأنساق يؤدي حتماً إلى الاستقرار الاجتماعي، فالمجتمع يتكون من مجموعة أنساق وتشكل المجموعات المتشابهة من نظم المجتمع نسقاً فرعياً داخله، تقوم بينه وبين الأنساق الأخرى علاقات اعتماد متبادل فكل نسق فرعي من أنساق المجتمع يهدف إلى تحقيق وظيفة تعد مستلزماً أساسياً للنسق ككل، وهذا ما تمثله المؤسسة داخل المجتمع (المؤسسة محل الدراسة) فهي نسق من الأنساق تؤدي وظيفة أساسية تعمل على خلق التوازن و التكامل داخل المجتمع.

وقد قام سبنسر بمقاربة بين اشتغال المجتمع (البنى والوظائف الاجتماعية) وضرورة البنى البيولوجية، فقد اعتبر المجتمع كائن حي تشارك جميع الأجزاء المكونة له في الاشتغال الجيد لهذا الكائن ككل من أجل أداء الوظيفة الكاملة وخلق التكامل الاقتصادي والاجتماعي، مثله في ذلك مثل جسم الإنسان وكل أعضائه، وهذا ما تأديه المؤسسة محل الدراسة من خلال وظيفتها فهي تسعى إلى الربح الاقتصادي كونها مؤسسة إقتصادية مبنية على ذلك، وفي المقابل فهي تحافظ على النسق الاجتماعي والاستقرار من خلال الدور الذي تأديه والمنتوج الذي توفره والذي يعتبر مادة حيوية ضرورية للحياة العامة.

هذا الاستقرار الذي ينعكس مفعوله على حياة الفرد الاجتماعية وبدوره على العمل داخل المؤسسة، الشيء الذي يخلق ثقافة إيجابية أولاً لدى الفرد في المجتمع وثانياً لدى العامل بالمؤسسة وذلك بالسعي للحفاظ على المؤسسة التي تقدم خدماتها للمجتمع، وكذا تأدية دور إيجابي من خلال التعامل مع المؤسسة سواء كعامل يؤدي وظيفته، أو كمتعامل وزبون تقدم له الخدمات.

## 2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

1- ارتكزت هذه الدراسة البحثية على دراسة كل من متغير الثقافة في البيئة المجتمعية المحلية، وكذا متغير الأخلاقيات في مجال العمل المؤسساتي، في حين تناولت الدراسات السابقة التي أوردناها في الفصل الأول متغيرات مشتركة مع دراستنا هاته (الأخلاقيات، أخلاقيات العمل، الثقافة، المسؤولية الاجتماعية، السلوك الأخلاقي، العادات، القيم... الخ)، حيث تم الوقوف في الدراسة الأولى على (إدارة الموارد البشرية، أخلاقيات المهنة، الوظائف الإدارية المتخصصة لإدارة الموارد)، أما في الدراسة الثانية فتناولت (الانتقال الثقافي، المرجعية التقليدية الريفية الزراعية، المرجعية الحضرية الصناعي، القيم الثقافية)، أما في الدراسة الثالثة فتم تناول (الثقافة، الثقافة المجتمعية، الثقافة التنظيمية، المؤسسة، العامل الجزائري)، أما الدراسة الرابعة فتطرق إلى (أخلاقيات الأعمال، الفساد الإداري)، أما في الدراسة الخامسة فتم الوقوف على (القيم والمعايير الاجتماعية، الثقافة المحلية، البيئة الاجتماعية والثقافة)، في الدراسة السادسة تم الوقوف، أخلاقيات الأعمال، المسؤولية الاجتماعية، تعزيز الميزة التنافسية)، أما في الدراسة السابعة فتم التطرق إلى (أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، قيم العمل، الالتزام الوظيفي)، في الدراسة الثامنة تم تناول (أخلاقيات العمل، الرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي).

2- توافقت الدراسة الأولى لـ " لعربي أحمد " بعنوان " دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة - دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار " في تناول جانب مشترك من الدراسة وهو موضوع إرساء أخلاقيات العمل لدى الأفراد داخل مؤسسات العمل، كما توافقت الدراستين على أبعاد أهمية موضوع الدراسة (أخلاقيات العمل) حيث أن التطور والتغير الاجتماعي الحاصل على مستوى الحياة العامة علمياً وثقافياً وإجتماعياً... الخ، يقابله تغير في الممارسات والسلوكيات ما يؤثر في الأخلاقيات العامة سلباً أو إيجاباً، وهو ما ينعكس على ثقافة العامل الأخلاقية في مجال العمل المؤسساتي، كما توافقت هذه الدراسة في استعمال نفس منهج الدراسة (منهج المسح الاجتماعي لكافة مجتمع الدراسة بالإضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي)، وهذا بهدف مسح كامل ومعبّر لمجتمع البحث لوصف وتشخيص الظاهرة والوقوف على تحليل البيانات.

هذا واختلافت الدراستين في بعض الجوانب مثل ميدان الدراسة وعينة الدراسة، حيث ركزت دراستنا على دراسة متغير خارجي عن البيئة التنظيمية للعمل (ثقافة المجتمع) في حين عمدت الدراسة المتنولة لتناول متغير داخل البيئة التنظيمية (إدارة الموارد البشرية)، مع اختلاف ميدان الدراسة حيث أجرينا دراستنا في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار في حين ميدان الدراسة المتنولة هو مديرية التربية لولاية أدرار، وهذا طبعاً ما يعطي اختلاف في النتائج بين الدراستين، غير أنهما أتفقا على أهمية

الأخلاقيات بالنسبة للعامل والمؤسسة وبأن العوامل السلوكية والثقافية للعامل تلعب دوراً مهماً في أرساء قواعد الأخلاقيات في مجال العمل.

3- بالنسبة للدراسة الثانية التي قام بها "محمد بشير" بعنوان "الثقافة والتسيير في الجزائر" والتي نشرت كتاب، فقد وقفت على جانب مهم في العمل وهو الجانب التسييري للمؤسسة وتأثره بثقافة العامل المجتمعية، وهو جانب تطرقت إليه دراستنا الحالية ما يعني أنهما التقنا في نقاط مشتركة رغم إختلاف زمن الدارستين ومكانهما، غير أنه يعكس جانباً واحداً هو ثقافة المجتمع والبيئة الجزائرية والتي وان اختلفت محلياً تبقى تشترك في الكثير الجوانب المتأصلة في طبيعة الفرد الجزائري. هذا وأتفقت الدراسة في العديد من النقاط مثل إختلاف ثقافة الفرد الاجتماعية عن الثقافة التنظيمية لمؤسسات العمل ما يوحي بأننا لا نستطيع فرض ثقافة عمل داخل المؤسسة وإلغاء ثقافة الفرد مرة واحدة، كذلك تعتبر الثقافة المحلية الأصلية ثقافة متجذرة في ذهنية العامل الجزائري لا يمكن تحطيمها بسهولة أو تغييرها بمجرد إنتماء العامل للمؤسسة، بالإضافة إلى أن كل محاولة إستصالية لقيم ثقافية أصلية بغية تعويضها بقيم ثقافية جديدة يكون ما لها الفشل لعدم مراعاة خصوصيات كل مجتمع.

4- توفقت الدراسة الثالثة لـ "بكادي خديجة" بعنوان "العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة" مع دراستنا الحالية في كثير من النقاط لدرجة يمكن القول أن دراستنا تعتبر إمتداد لموضوع هذه الدراسة خصوصاً وإثماً وقفا على دراسة متغير مشترك (ثقافة المجتمع)، كما عمدا إلى إختيار نفس الميدان للقيام بالدراسة (مؤسسة سونلغاز بأدرار) وكذا تطبيق نفس المنهج ونفس المسوحات لمجتمع الدراسة ما يعطي نتائج متقاربة في كثير من الجوانب كتحديد مفهوم العمل بالنسبة للعامل مرتبط بالتصور الغالب في ثقافة المجتمع التي أكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية في المجتمع والتي تعتبر العمل مصدر للحصول على العيش، إضافة إلى تمسك العامل الجزائري بالقيم الثقافية للمجتمع حتى وأن كان على حساب العمل أي بيان تأثير البيئة الاجتماعية وأمتداداتها لبيئة العمل.

5- جاءت الدراسة الرابعة لـ "رزوقي يحيى" في إطار إعداد مذكرة دكتوراه " أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام - دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان" حيث وقف على معالجة إشكالية تفشي الفساد الإداري وكيف يمكن لأخلاقيات العمل أن تسهم في الحد من أنتشاره وهنا تتوافق دراستنا في معالجة السلوكيات الأخلاقية والتي يدخل الفساد الإداري من بينها مترجماً في تفضيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة والتعدي على ممتلكات المؤسسة الخاصة وإستغلالها لأغراض شخصية.

أُتفقت الدراستين في إشتراكهما في المنهج المتبع في الدراسة (المنهج الوصفي) لتوافقه للإمام بجوانب البحث المتعلقة في الكشف والتقصي عن الأسباب الكامنة وراء تراجع أخلاقيات العمل، مستخدمين في ذلك نفس تقنيات البحث من إستمارة وملاحظات للوصول إلى نتائج تقيس واقع أخلاقيات العمل في مؤسسات العمل.

هذا وجاءت النتائج بين الدراستين متقاربتين عموماً حول أن لأخلاقيات العمل أهمية بالغة في مجال العمل وإنها تؤثر تأثيراً إيجابياً على السلوك والرضا الوظيفيين للعمال في مجال العمل، وعلى العلاقات العامة بين الموظف و الإدارة، كما عمداً إلى أن للتكوين الأثر الفعال على السلوك الوظيفي سواء في الجانب العملي وما يتعلق بالأداء أو الجانب السلوكي و ما يتعلق بالأخلاقيات.

6- الدراسة الخامسة لـ " العقبي الأزهر " التي تناولت تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف، حيث أنفقت مع دراستنا في جوانب التأثير الذي تلعبه الثقافة المحلية متمثلة في المعايير والقيم والسلوكيات الاجتماعية على البيئة الداخلية للعمل، كما أنفقت الدراستين في جوانب الأهداف التي تهدف إلى التعرف على العناصر الاجتماعية والثقافية للبيئة الخارجية وبيان دورها في تفسير سلوك العاملين سواء العملي أو الأخلاقي مركزين على تحليل خصائص البناء الاجتماعي السائد في البيئة المحلية والعناصر البنائية الأساسية المشكلة لها، كما أنفقت الدراستين في الاعتماد على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة وتحليلها مستعملين نفس الأدوات لتقصي المعلومات والبيانات الضرورية للدراستين.

جاءت النتائج الخاصة بالدراستين مختلفين في طرحهما غير أنهما أنفقا في أن للقيم والمعايير الاجتماعية تأثير على السلوكيات العملية والأخلاقية للعاملين، وبالتالي يجب مراعاة ثقافة البيئة المحلية المتواجد ضمنها مؤسسة العمل.

7- في الدراسة السادسة لـ: **عطا الله بشير النويقه** وبالرغم من اختلاف الدراستين في طرحهما لموضوع أخلاقيات العمل وربطه بأبعاد ومتغيرات تختلف عن بعضهما البعض إلا أنهما أنفقتا على أهمية الأثر الذي تخلفه أخلاقيات العمل لخلق السلوك الإيجابي الذي يسهم في تميز المؤسسة ويرفع من قدرتها على مواصلة العمل، كما استخدمت كلا الدراستين المنهج الوصفي التحليلي وإستعمال نفس أدوات الدراسة فصممت استبانته لذلك لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة.

هذا وتقاربت نتائج الدراستين حول تأثير ودور أخلاقيات العمل في مجال العمل فكانت نتائج الدراستين تفر بوجود مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال حسب تقدير الأفراد المبحوثين، كما تفر

بوجود أثر إيجابي لأخلاقيات الأعمال في تعزيز السلوكيات التي من شأنها تضمن للمؤسسة حسن التميز والمنافسة وتحقيق الأفضل دائماً.

كل منهما دراسة أبعاده مع دراستنا في الوقوف على بعض الأبعاد المشتركة المدروسة حول مدى تأثير أخلاقيات العمل في ترسيخ سلوكيات عملية لدى العاملين

8- أجهت الدراسة السابعة ل محمد حسين محمد حمادات " أخلاقيات مهنة الإدارة ومدى التزام مديري المدارس الثانوية بها " من كتاب " قيم العمل والالتزام الوظيفي " إلى الوقوف على قيم العمل والالتزام الوظيفي وهو ما شخصته الدراسة الحالية من خلال قيم المعاملة بين العاملين وكذا المحافظة على الممتلكات العامة، واحترام الزملاء والمرؤوسين في العمل بالإضافة إلى احترام الوقت والالتزام بإنجاز الأعمال الموكلة.

9- وقفت الدراسة الثامنة ل هيا بنت عبد الرحمان العقيلي " أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض " على التعرف إلى واقع التزام الموظفين الإداريات بأخلاقيات العمل وأيضاً التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهن، وهذا بالوقوف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين، بينما وقفنا في دراستنا على دراسة السلوك الأخلاقي من منطلق القيم الثقافية التي يحملها العامل في معتقده، وبالتالي أتفقت الدراستين من حيث الهدف حول التعرف على واقع أخلاقيات العمل في مؤسسات الأعمال ومدى إلتزام العاملين بها.

كما توصلت الدراستين إلى أن هناك تفاوت في درجات و مواقف العاملين نحو أخلاقيات العمل (الالتزام، الحفاظ على الممتلكات، مستوى الرضا الوظيفي )، كما ركزت الدراستين في توصيتهما على تكثيف الدورات التدريبية المتخصصة لتحمل أعباء الوظيفة وكذا مراعاة العدالة والمساواة في المعاملة بين العمال.

وفي الأخير يمكن القول أن مجمل الدراسات السابقة المطلع عليها في هذه الدراسة تقترب في جوانب وتبتعد في جوانب أخرى بالنسبة لنتائج هذه الدراسة لأن كما قلنا في بداية الدراسة لم نجد دراسة في حدود أطلعنا تناولت نفس الموضوع بأبعاده ومؤثراته، ما يحتم الاختلاف في النتائج المتوصل إليها حتى ولو كان هناك تقارب في متغيرات الدراسة.

وعموماً فإن النتائج المتوصل إليها في موضوع دراستنا تشير إلى تطبيق جيد للمعايير الأخلاقية في مجال العمل، وهذا راجع لطبيعة المؤسسة محل الدراسة (مؤسسة إقتصادية) المني على الصرامة والانضباط في العمل وتأدية العمل وفق القوانين والنظم الداخلية للمؤسسة، بالإضافة إلى أن العامل بمنطقة أدرار تتنازعها معايير ومعتقدات وقيم وعادات

وتقاليد كثيرة تدخل في نمط حياته اليومية هي محصلة لتنشئه أسرية واجتماعية عاشها ونقلها معه إلى بيئته التنظيمية، تؤثر تأثير مزدوج فمن جهة تقوي روابط التعاون والإخاء وحب الخير والمساعدة بين الزملاء في العمل، ومن جهة أخرى نفس المعايير والمعتقدات والقيم والعادات والتقاليد قد تعرقل سير العمل من خلال عدم الانضباط في العمل و الغيابات المتكررة وعدم إنجاز العمل بالشكل المطلوب وغير ذلك من الممارسات السلبية التي تفرزها البيئة الاجتماعية للعامل ويكتسبها من خلال الاحتكاك المجتمعي.

وتبقى هاته الدراسة دراسة جزئية لم تقف على كل الأبعاد والمؤشرات العامة لموضوع الثقافة المجتمعية وأخلاقيات العمل تاركين الباب مفتوح لدراسات أخرى تأتي في هذا الصدد تتناول دلالات ومتغيرات وأبعد أخرى لم تتناولها هاته الدراسة لتأثيرات الثقافة المجتمعية ودورها في ترسيخ قيم وسلوكيات العمل الأخلاقي في البيئة التنظيمية والعملية.

### خلاصة الفصل:

بعد إختبار الفرضيات والعمل على تحليل كلاً منها على حدة نخلص في هذا الفصل إلى أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة، والتي عمدنا إلى مناقشة نتائجها في ضوء المداخل النظرية السابقة الذكر (النظرية الثقافية، النظرية البنائية) ومقارنتها في ضوء الواقع الاجتماعي الثقافي والواقع العملي المؤسسي، وتحليل نتائج هذه الدراسة في ضوء الرؤى الخاصة بهذه المداخل، أما عن الدراسات السابقة فقد تم المقارنة بين ما تكلمت عنه هذه الدراسات وما توصلت إليه دراستنا، وتبيان أوجه التشابه والاختلاف وأهم الإضافات التي يمكن أن تضيفها هذه الدراسة.

هذا وخلصنا في الأخير في إطار الخاتمة إلى تبيان نتائج ما تكلمنا عنه وما توصلنا إليه من خلال كل الدراسة سواء ماتعلق بالجانب النظري أو التطبيقي مختوماً بتوصيات خاصة عن الموضوع في إطاره العملي وما يمكن أن تقدمه هذه الدراسة من استفادة علمية وعملية لمحاولة تغيير بعض السلوكيات السلبية و تدعيم السلوكيات الايجابية في إطار أخلاقيات العمل المؤسسي.

---

خاتمة

من خلال دراستنا هاته التي وقفنا فيها على دراسة موضوع له من الأهمية بمكان إلا وهو الثقافة المحلية للمجتمع و دورها في ترسيخ أخلاقيات العمل، وجدنا أننا نحوض في دراسة موضوع ذو متغيرين لهما من الدلالة المفاهيمية والأتساع المعرفي ما يجعل التحكم بكل ما يحيط بهما أمر له من الصعوبة خصوصاً وأن هاذان المتغيران يمتازان بخاصيتين الأولى إلتصاقهما بحياة الإنسان المباشرة وبسلوكه، و الثانية أن لهما خاصية التغير أي يتغيران من زمان إلى زمان و من جيل إلى جيل وفق تغير نمط الحياة وتفكير الإنسان ما يجعل التحكم فيهما أمر صعب جداً.

وفي إطار دراستنا لهذا الموضوع وقفنا على أن الثقافة مادة خصبة للدراسات الاجتماعية والإنسانية وذلك لمفهومها الواسع و لفضائها الغني برموزه و بقيمه ولحضورها الدائم والمستمر في شتى الميادين، فالثقافة هي المرآة العاكسة لشخصية المجتمعات وأن الاستغناء عنها أمر غير ممكن بالمرّة، وأن الحديث عن ثقافة مجتمعية جزائرية أو محلية يقودنا إلى أكثر المفاهيم تعقيداً واختلافاً في تحديد ماهيتها بالرغم من أنها تمتاز بالعمومية في التجربة الإنسانية.

وعلى العموم وقفنا على أن مفهوم الثقافة تأثر بالمراحل التي قطعها الفكر الغربي خاصة في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، وأنه ظل ولا يزال أسير النظرة الغربية غير أن الحضارة العربية اكتسبت دلالتها عبر ما ظهر في إشكال ألترجمته للعربية لبعض المفكرين أمثال مالك بن نبي، ونصر محمد عارف، وأبن خلدون وغيرهم من المفكرين الذين اهتموا بدراسة الثقافة و دلالاتها محاولين مساءلة المفهوم والتركيز على النقد البناء واستنباته في البيئة العربية الإسلامية، بتخليصه من كل شوائب الترجمة والتبعية للفكر الغربي، اصطلاحاً وأسلوباً بما يتلاءم وتصورات جديدة لمفهوم الثقافة تدمج الخصوصيات الحضارية للفكر والمجتمع الإسلامي وتسمح بتفعيله ضمن رؤية شاملة متوازنة كأفق للبناء الحضاري وهذا حتى يصبح الحديث عن الثقافة العربية والإسلامية، في قلب كل نقاش حول قضايا النهوض و التجديد الحضاري والفكري.

رأينا كذلك أن الحديث عن الثقافة الاجتماعية يقودنا إلى الحديث عن ما يسمى بالقيم الاجتماعية والتي هي عماد ومحور قيام أي حضارة ومجتمع لما تتضمنه من أخلاقيات لصيقة بوجود الانسان منذ النشأة الأولى، لذلك فموضوع القيم الأخلاقية هو أصل الحياة الإنسانية، وأن الإنسانية لا تستطيع الأستغناء لحظة من لحظات حياتها عن الإهتمام بالمسألة الأخلاقية لأنها في واقع الأمر ضرورة الحياة الاجتماعية والعملية اليوم، وهذه الضرورة تلح علينا باستمرار الأهتمام بالجوانب الأخلاقية خصوصاً مع تشعبات الحياة الحديثة بقضايا تمثل جوهر الحياة والتي يجب أن يكون قائماً على أساس مبدأ يرضاه المرء قاعدة لسلوكه ومعيار لحكمه و تقديره.

أن الأخلاقيات اليوم تعد الرهان الأول لحفظ المجتمعات في عصرنا الحديث خصوصاً مع الكم الهائل للمعرفة و تعدد البدائل للأختيارات الذي يتطلب وجود مقياس قيمي تميزه بين الصبح والخطأ، بين ما هو مقبول وبين ما هو مرفوض، لهذا وجود الأخلاقيات ضروره ملحة اليوم لأنه بدون أخلاق لا وجود للعمل ولا وجود للتقدم ولا وجود

للتطور ولا للنمو، لذلك فمصطلح الأخلاقيات تعدى اليوم الحياة الاجتماعية إلى الحياة العملية (أخلاقيات العمل) ليسهم في إستقرار الأعمال وتطورها والعمل على تقويمها وعدم تراجعها.

لهذا توصلنا إلى أن العمل الذي أُعتبر إلى وقت ما ليس له علاقة بالأخلاق هو اعتقاد خاطئ، وهو ما برهنت عليه التجارب الحديثة في مجال العمل في السنوات الأخيرة حيث أثبتت على أن لأخلاقيات العامل داخل المنظمة تأثيراً واضحاً على ممارسة المهنة والعمل، وأن مؤسسات العمل اليوم أصبحت تعتبره أحد المرتكزات الأساسية لنجاحها، لأنه يتعلق بسلوكيات الأفراد في نشاطاتهم العملية المختلفة داخل المؤسسة وهذا يشمل على طريقة تعاملهم في العمل سواء مع الإدارة أو زملائهم أو مع زبائن المؤسسة أو مورديها، أو أي شخص آخر.

لذلك فالسلوك الأخلاقي يتضمن اختيار التصرفات التي تكون سليمة ومناسبة وتتماشى مع القيم الاجتماعية والتنظيمية، ومع أن الأفراد يختلفون دائماً في وجهات نظرهم غير أن هناك اتفاق عام حول معنى اصطلاحات القيم الأخلاقية من مبدأ عام بأن كل عضو في أي جماعة يتحمل نوع من المسؤولية اتجاه أعضاء الجماعة، ما يحتم عليه تقديم الأفضل دائماً لنمو وتقدم ورفاهية هذه الجماعة، إلا أنهم يتفقون على أن تقديم المصلحة العامة على الخاصة هو قمة السلوك الأخلاقي الذي يجب أن يتميز به العاملين في مؤسسات العمل اليوم.

إذن فأخلاقيات العمل تنحصر ضمن إطار سلوك الأفراد داخل المؤسسة، أو في أي نشاط آخر تتمثل بالتعامل مع الآخرين من زملاء أو زبائن أو إدارة، و يجد البعض صعوبة كبيرة في تحديد أين تبدأ الأخلاق الشخصية و أخلاقيات العمل، لأن الثقافة والأخلاق الشخصية تؤثر وتغطي على أخلاقيات العمال، ومن المهم أن نفرق بين السلوك الأخلاقي والسلوك القانوني فالأخلاق هي السلوك المتوقع من الأفراد، أما القوانين فتتعامل مع الأفعال المطلوبة فهناك فعل قد يكون قانونياً ولكنه غير أخلاقي، أو أخلاقي و لكنه غير قانوني.

لذلك فتأثير ثقافة المجتمع المكونة لثقافة الفرد وقيمه لها الدور الفعال في غرس قيم الأخلاق العملية في العامل داخل المؤسسة وأن البيئة الخارجية التي يأتي منها الفرد العامل تطبع في الصورة المصغرة للمجتمع الكبير وتعكس في المؤسسة والتي تمثل جزء من التركيبة الاجتماعية القائمة، وبالتالي فثقافة المجتمع تأثر بشكل مباشر على سلوك وأفعال وأخلاق الأفراد العاملين في المؤسسات، وهذا ما توصلنا إليه من خلال الدراسة الميدانية التي أجريتها على مؤسسة سونلغاز بأدرار (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز) والنزول إلى الميدان، أين تم الوقوف على كل الجوانب المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة بالتطرق لكل الأسئلة التي حاولت طرحها من خلال الاستمارة و التي تقف على دراسة أبعاد وحدود الموضوع أخذاً بعين الاعتبار خصائص العينة المدروسة (الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الفئة الوظيفية، الأقدمية في العمل)، و التي قادتني إلى الحصول على إجابات متنوعة عملت على تحليلها وتفسيرها

والتعبير عنها في شكل جداول عن طريق الأرقام والنسب المئوية، لأصل في النهاية إلى الوقوف على فرضيات الدراسة المتمثلة في (ثقافة العمل، ثقافة إتقان العمل، ثقافة الوقت، الجانب الأخلاقي، ثقافة المعاملة مع الناس) وإثباتها أو نفيها موضحاً كل الأسباب الواقعية للظاهرة المدروسة.

### التوصيات:

- من خلال هذه كله خلصنا إلى توصيات بسيطة تهدف إلى تعزيز دور أخلاقية العمل في مؤسسة سونلغاز ودور الثقافة المحلية في ترسيخ هذه المبادئ لدى عمال هذه المؤسسة عامة والمسؤولين خاصة نوجزها في الآتي:
1. من الضروري على أرباب العمل ومديري المؤسسات السعي إلى تفعيل أخلاقيات العمل وزيادة الاهتمام بها، وذلك من خلال تخصيص أيام دراسية وتحسيسية وندوات علمية وبرامج تدريبية لهذا الموضوع.
  2. زيادة الاهتمام بالعامل داخل المؤسسة وذلك بتفهم ظروف عمله داخل المؤسسة من خلال المسائل التنظيمية وخارجها من خلال ظروفه الاجتماعية ومشاكله الخاصة.
  3. من الضروري القضاء على الصراعات الداخلية في مؤسسات العمل، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال زيادة الاهتمام بدور أخلاقيات العمل و تفعيلها داخل العمل وحلحت كل المناوشات والخلافات التي تقود إلى الصراعات حتى ولو كانت مناوشات خفيفة.
  4. الأهتمام بالعمال الجدد وتوجههم توجيهاً صحيحاً يخدم مصلحة العمل والمؤسسة، والعمل على إكسابهم ثقافة مؤسسية صحيحة مبنية على تغليب الخدمة والصالح العام.
  5. إعادة الاعتبار للمؤهلات الأخرى التي يتحصل عليها العامل بعد التوظيف وذلك من خلال تفعيلها وإعطائها أهمية في عملية الترقية لتحسيس العامل بأهميته والسعي لضمان حقوقه.
  6. الأهتمام بالجانب المعنوي للعامل عند قيامه وإنجازه لعمل ما يعطي حافز للعامل على الأداء بأكثر دقة وفعالية.
  7. إعادة الاعتبار للمعايير الخاصة باختيار الأفراد وتوظيفهم وهذا من خلال إعطاء دور تقييمي أكبر للقيم الأخلاقية و العملية التي يتصف بها المتقدم للوظيفة والتي تتماشى وقيم العمل السائدة في المؤسسة.
  8. زيادة الأهتمام بأخلاقيات العمل من خلال دمجها في البرامج التدريبية التي تقوم بها المؤسسة، كون البرامج التدريبية الحالية تعطي أولوية للجانب التقني أكثر.
  9. العمل على زيادة تفعيل الآليات المؤثرة في ضبط أخلاقيات العمل وذلك من خلال اعتماد مبدأ العدل والمساواة بين العاملين وزيادة إشراكهم في اتخاذ القرارات.
  10. تحتوي شركة سونلغاز بأدرار على طاقة بشرية معتبرة تمتلك خبرة مهنية متميزة، وهي فرصة لها لإعادة بناء تنظيمها في السوق الذي يخلوا حالياً من المنافسة وهو ما لا يضمنه المستقبل لها خصوصاً في ظل انفتاح الجزائر على السوق العالمية.

وفي الأخير يمكننا القول بأن مفهوم الثقافة المجتمعية والأخلاقيات المهنية من المواضيع التي تحتاج إلى الدراسة والتوضيح أكثر فأكثر، باعتبار أن تفسيرها وتوضيحها مرهون ولصيق بالتنشئة الاجتماعية والمهنية للعامل الجزائري، وباعتبار كذلك أن السلوك البشري ليس سلوكاً مستقراً وثابتاً، فبقاء العامل في مهنته وعمله طيلة اليوم وعمله مدة ساعات الدوام ليس مؤشراً كافياً على انضباطه، كما أن استقراره النفسي في العمل ورضاه عن الأجر في فترة من الفترات ليست مؤشراً لإستقراره ورضاه طيلة مساره المهني، ولذلك فموضوع الأخلاقيات المهنية موضوع واسعة النطاق ومتغير بتغير ثقافات الأفراد العاملين حسب البيئة والمكان الذين ينتمون إليه، لذلك فنتائج هذه الدراسة في هذه المؤسسة في هذه الفترة ليس بالضرورة أن تكون نفس النتائج في فترة لاحقة، لذلك فموضوع الثقافة المجتمعية والأخلاقيات المهنية موضوع متجدد ومتشعب ومتداخل يحتاج دوماً إلى دراسات جديدة لتقويمه وتفسيره، ومن هنا نترك المجال مفتوح أمام الباحثين والدارسين والمهتمين بمثل هاته المواضيع للبحث في الجوانب التي لم يتم التطرق لها في هاته الدراسة.

### أفاق البحث:

تعتبر هذه الدراسة نافذة لدراسات تفتح المجال أمام أبحاث أخرى يمكن من خلالها إدراج متغيرات اجتماعية وتنظيمية أخرى لها تأثير على ثقافة العامل في البيئتين الاجتماعية والتنظيمية والتي من شأنها أن تسهم في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسات التنظيمية.

لذا يمكن أن نقول أنه رغم ما أوكلته مؤسسات الأعمال الحديثة اليوم لأخلاقيات العمل من اهتمام إلا أننا نرى العامل في كثير من السلوكيات مازال لم يدرك جيداً أبعاد أخلاقيات العمل التي يجب أن يتصف بها في ذاته لكي يستطيع أن يعكسها في سلوكه المهني والعملية ومعاملاته داخل المؤسسة، ما يعني أننا بحاجة أكثر إلى تحديد المفاهيم الخاصة بأخلاقيات العمل وغرسها لدى العامل بأسلوب ممارس وليس بأسلوب يعتمد على كثرة القوانين والإملاءات والأوامر.

---

# فائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1- القرآن الكريم (برواية ورش عن نافع)

2- السنة النبوية الشريفة

ثانياً: قواميس و معاجم

3- أبن مسكوية، تهذيب الأخلاق في التربية، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة 1، سنة 1405هـ - 1985م.

4- أبن منصور- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، الدائرة المصرية للتأليف، الجزء 10، بدون تاريخ.

5- أبن منظور، لسان العرب، دار بيروت للطباعة والنشر، لبنان، الطبعة 01، مجموعة 10، سنة 1968.

6- أبو عبد الرحمان الخليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، مؤسسة الإعلمي للمطبوعات، بيروت- لبنان، سنة 1970.

7- أبي عثمان عمرو بن بحر الجاحظ، تهذيب الأخلاق، دار الصحابة للنشر والتحقيق والتوزيع، طنطا - مصر، سنة 1410هـ / 1989م.

8- أحمد العايد وآخرون، المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والإعلام، القاهرة- مصر، سنة 1989.

9- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، الطبعة 1، بيروت- لبنان، سنة 1978.

10- جميل صليبا، المعجم الفلسفي - بالألفظ العربية والفرنسية والإنجليزية واللاتينية-، دار الكتاب اللبناني، الجزء 1، بيروت - لبنان، سنة 1982

11- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي، القاموس المحيط، مكتبة المحيط ومطبعة مصطفى الحلبي، الطبعة 2، مصر 1952.

12- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة 4، القاهرة- مصر، سنة 2004.

13- مجمع اللغة العربية، معجم القانون، مطابع الهيئة العامة للشؤون الأميرية، سنة 1999، القاهرة - مصر.

14- محمد بن محمد عبد الرزاق المرتضى الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، طبعة الكويت، الطبعة: 2، المجلد 21، سنة 1984.

15- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية- مصر، سنة 1989.

16- مراد وهبة، المعجم الفلسفي، دار الثقافة الجديدة، الطبعة 3، سنة 1989، القاهرة.

17- محمد عابد الجابري، تكوين العقل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة 1، بيروت - لبنان، 1984.

ثالثاً: الكتب باللغة العربية:

18- أحمد الشرباحي، موسوعة أخلاق القرآن، دار الرائد العربي، ط 2، بيروت، 1987.

19- أحمد أمين، الأخلاق، بيروت، سنة 1969.

20- أحمد أمين، كتاب الأخلاق، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة - مصر، سنة 2012.

21- أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، المكتبة الأكاديمية، الدوحة - قطر، الطبعة 9، سنة 1994.

22- أحمد قوراوية، ثقافة الديمقراطية وحقوق الإنسان، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2009.

23- أمين السيد احمد لطفي، معايير أخلاقيات المحاسبين المهنيين، الدار الجامعية، الطبعة 1، القاهرة، 2008.

24- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن، سنة 2013.

25- بيترف داركر: التكنولوجيا والادارة والمجتمع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة. 1976.

26- ت. س إليوت، ملاحظات نحو تعريف الثقافة، ترجمة: شكري محمد عياد، دار التنوير للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة 1، القاهرة - مصر، سنة 2014.

27- توفلر الفين: تحول السلطة: ترجمة، د. شتوان فتحي وعثمان نبيل، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع و الإعلان، بليبيا. 1992.

28- توم بوتومور، مدرسة فرانكفورت، ترجمة: سعد هجرس - مراجعة: محمد حافظ دياب، دار أويا للطباعة و النشر والتوزيع والتنمية الثقافية، طرابلس - ليبيا، الطبعة 2، سنة 2004.

29- حسان الجيلالي، قضايا إجتماعية معاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2014.

- 30- خالد بن جمعة بن عثمان الخراز، موسوعة الأخلاق، مكتبة أهل الإثر للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الكويت، سنة 1430هـ / 2009م.
- 31- دفيد إنغليز و جون هيوسون، مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة، ترجمة: لما نصير - مراجعة: فايز الصياغ، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطبعة 1، بيروت - لبنان، سنة 2013.
- 32- دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: منير السعيداني /مراجعة: الطاهر لبيب، المنظمة العربية للترجمة، الطبعة 1، بيروت- لبنان، سنة 2007.
- 33- ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي : مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان - الأردن، سنة 1998.
- 34- رابو برت، مبادئ الفلسفة، ترجمة: أحمد أمين، مكتبة النهضة المصرية، سنة 1965.
- 35- رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة ناشرون وموزعون، الطبعة 1، عمان- الأردن، سنة 1429هـ / 2008م.
- 36- ستيوارت سيم وبورين فان لاون، النظرية النقدية، ترجمة: جمال الجزيري، مراجعة: إمام عبد الفتاح إمام، حقوق الترجمة والنشر للعربية: المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة - مصر، الطبعة 1، سنة 2005.
- 37- صلاح أحمد مراد، وأمين علي محمد سليمان، الأختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية- خطوات إعدادها وخصائصها- دار الكتاب الحديث، مصر، 2012/03/08، الطبعة 01.
- 38- الطاهر سعود، التخلف والتنمية في فكر مالك بن نبي: سلسلة فلسفة الدين و الكلام الجديد، دار الهدى، الطبعة الأولى، بغداد، العراق، سنة 2006م.
- 39- طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، عمان دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان - الأردن، 2008
- 40- طاهر محسن منصور الغالي، صالح ميدي محسن العامري. المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان ، الأردن، سنة 2005.
- 41- الطاهر مسعود، أبحاث و آراء في الفكر والثقافة والاجتماع، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، سنة 2015.

- 42- طه أحمد الزبيدي، المسؤولية الأخلاقية في الإعلام الإسلامي - دراسة تأصيلية و تحليلية لأخلاقيات الإعلام في موثيق الشرف الإسلامية، إصدارات البصيرة للبحوث والتطوير الإعلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة 1، السنة 1434هـ - 2013م.
- 43- عباش عائشة- رانجة زكية وآخرون، كتاب جماعي: منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والأقتصادية، برلين - ألمانيا، الطبعة 1، سنة 2019.
- 44- عبد الرحمان بن خلدون، مقدمة بن خلدون، دراسة وتحقيق وتعليق: حامد أحمد الطاهر، دار الفجر للتراث، القاهرة- مصر، الطبعة 1، سنة 2004.
- 45- عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دراسة وتحقيق وتعليق: علي عبد الواحد وافي: إشراف عام: داليا محمد إبراهيم، دار نهضة مصر للنشر، الطبعة 7، القاهرة - مصر، سنة 2014.
- 46- عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم دراسة نفسية، عالم المعرفة، 160 المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، أبريل 1992.
- 47- عزت السيد أحمد، فلسفة الأخلاق عند الجاحظ، منشورات إتحاد الكتاب العرب، دمشق - سوريا، سنة 2005.
- 48- عزمي طه السيد وآخرون، الثقافة الإسلامية، جامعة القدس المفتوحة، عمان-الأردن، الطبعة 4، سنة 2008.
- 49- علاء الدين محمد عفيفي، أخلاقيات الإعلام والإعلان، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر- مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية- مصر، سنة 2014.
- 50- علي عبد الرازق جلبي، دراسات في: المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية- مصر، 2003.
- 51- علي عبد الرازق جلبي، المجتمع والثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، 1984.
- 52- علي فؤاد أحمد، علم الأجماع الريفي، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، بدون سنة.
- 53- علي ليلة وآخرون، التغير الاجتماعي والثقافي، دار المسيرة لنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010.

- 54- عماد عبد الغني، سوسيولوجيا الثقافة- المفاهيم والإشكاليات... من الحداثة إلى العولمة، التوزيع و النشر/ مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1 ، بيروت، لبنان، سنة، 2006.
- 55- عيسى الشماس، مدخل إلى علم الإنسان الأنثروبولوجيا- دراسة -، من منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق - سوريا، سنة 2004.
- 56- فانتن محمد الشريف، الثقافة والفولكلور، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعة 1، الاسكندرية - مصر.
- 57- كمال التابعي وليلى البهنساوي، مقدمة في علم اجتماع المعرفة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة - مصر، الطبعة الأولى، سنة 2007.
- 58- كمال منير، النظرية النقدية لمدرسة فرانكفورت - من ماكس هوركهايمر إلى أكسل هونيث، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت - لبنان، الطبعة 1، سنة 1431هـ - 2010.
- 59- مالك بن نبي، شروط النهضة، ترجمة: عبد الصبور شاهين- عمر كامل مسقاوي، إشراف: ندوة مالك بن نبي، دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر، دمشق- سورية، الطبعة: 2، سنة 1979.
- 60- مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، ترجمة: عبد الصبور شاهين، دار الفكر لطباعة والنشر، دمشق، ط 4، سنة 1984.
- 61- مالك بن نبي، تأملات، دار الفكر، الطبعة 2 (طبعة معادة للطبعة الأولى 1979)، دمشق - سوريا، سنة 2002.
- 62- محمد الجوهرى، يوسف محسن، ابن خلدون إنجاز فكري متجدد، دون طبعة، مكتبة الإسكندرية، 2008م.
- 63- محمد شهاب الدين الندوي، رواد علم الاجتماع، مكتبة كتب عربية، بدون سنة.
- 64- محمد عابد الجابري، المثقفون في الحضارة العربية، مركز دراسة الوحدة العربية، الطبعة 1، بيروت - لبنان، 1990.
- 65- محمد عباس إبراهيم، الثقافات الفرعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية- مصر، 2007.
- 66- محمد عبد الستار نصار، دراسات في فلسفة الأخلاق، دار القلم، الطبعة 1، الكويت، 1982.
- 67- محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2012 .
- 68- محمد عبد الله دراز، دراسات إسلامية، دار القلم الكويت، 1980.
- 69- محمد علي محمد وآخرون، المجتمع والثقافة والشخصية، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية - مصر، 1983.

- 70- محمود الذواودي، الثقافة بين تأصيل الرؤية الإسلامية واغتراب منظور العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت - لبنان، الطبعة 1، سنة 2006.
- 71- محمود عبد الرشيد بدران وأحمد محمد السيد إمام عسكر، الثقافة الثأرية والثقافة المسالمة- تأصيل نظري ودراسة نظرية للثقافة الفرعية ومحددات السلوك الإجرامي، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية، القاهرة- مصر، الطبعة الأولى، سنة 2003.
- 72- مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في الجهاز الحكومي والمنظمات العامة، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، سنة 2011.
- 73- مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية الإسكندرية، الطبعة الأولى، الإسكندرية- مصر، سنة 2010.
- 74- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية - مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، سنة 2004.
- 75- مورييس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية" الإشراف على الترجمة: مصطفى ماضي،. الطبعة الثانية، دار القصة للنشر، الجزائر، سنة 2006.
- 76- نصر محمد عارف، الحضارة - الثقافة - المدنية: دراسة لسيرة المصطلح ودلالة المفهوم، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الطبعة الثانية، فرجينيا- الولايات المتحدة الأمريكية، سنة 1994.
- 77- هارلمس و هولبورن، سوسيولوجيا الثقافة والهوية، ترجمة: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة 1، دمشق - سوريا، سنة 2010.
- 78- همشري عمر، مدخل إلى التربية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة 1، سنة 2001.
- 79- وليام ليلي، ترجمة: علي عبد المعطي محمد، المدخل إلى علم الأخلاق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية: مصر، سنة 1999.
- 80- وليام ليلي، مقدمة في علم الأخلاق، ترجمة وتقديم وتعليق: علي عبد المعطي محمد، منشأة المعارف جلال حزي وشركاه، الإسكندرية- مصر، سنة 2000.

رابعاً: المجلات العلمية:

81- بشير معمره، بحوث ودراسات متخصصة في علم الاجتماع، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة1، الحاج لخضر، ج 2، سنة 2007.

82- بشير هادفي (جامعة تبسة)، دور النظام الداخلي ولوائح المؤسسة في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي، مقال بمجلة البحوث والدراسات، المجلد13 العدد 21، شتاء سنة 2016، جامعة الوادي.

83- جواد محسن راضي - عبد الله كاظم حسن، العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي - دراسة إختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة - العراق، المجلد السابع - العدد 21، سنة 2011.

84- فؤاد عبد الله العمر، أخلاقيات العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليا من منظور إسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب- البنك الإسلامي للتنمية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، بحث رقم 52، الطبعة1، جدة- السعودية، سنة 1919هـ/ 1999م.

85- قبايلي عمر، مدخل للثقافة الشعبية العربية- مقارنة أنثروبولوجية - مجلة الأثر للآداب واللغات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، العدد السابع، ماي 2008.

86- لطرش محمد (جامعة باتنة)، أليات تنمية الإلتزام بأخلاقيات الأعمال، مقال بمجلة أفاق للعلوم، العدد الثامن، الجزء 2، جامعة الجلفة، جوان 2017.

خامساً: الرسائل الجامعية:

87- أمال يوسف، الممارسات الثقافية في الوسط الحضري، مذكرة دكتوراه غير منشورة، قسم الثقافة الشعبية- شعبة الانثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، السنة الدراسية: 2011/2012.

88- بكادي خديجة، العامل الجزائري بين ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة- دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع ادرار، رسالة ماجستير- غير منشورة، في علم اجتماع: تخصص: التنظيم والعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد دراية أدرار، السنة الجامعية 2014/2015.

89- بن عمر عواج، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية بين التوجهات الصناعية وثقافة العامل الجزائري، مذكرة دكتوراه غير منشورة، تخصص انثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، السنة الجامعية 2010/ 2011.

90- بن مهرة لندة لطيفة، ثقافة الأجنبي الشاب واستراتيجيات تحقيق حاجاته - حالة المديرية الجهوية نفضال

تلمسان- رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د- تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، شعبة علم الاجتماع - قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان- الجزائر، السنة الجامعية 2014/2015.

91- بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين- دراسة عينة من البنوك التجارية

الجزائرية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص: إدارة المنظمات، جامعة المسيلة، السنة الجامعية 2012/2013.

92- جعفري محجوبة والحمدو كريمة، ثقافة المجتمع المحلي والنمط القيادي الديمقراطي، مذكرة ماستر في العلوم

الاجتماعية، تخصص: تنظيم وعمل، غير منشورة، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، السنة الجامعية 2016/2017.

93- جلول خدة معمر، الدراسات الفلسفية الأخلاقية في الفكر المغاربي المعاصر، مذكرة ماجستير في الفلسفة:

تخصص فلسفة الأخلاق (التسامح والمواظبة) مذكرة غير منشورة، قسم الفلسفة - كلية العلوم الاجتماعية- جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2011/2010.

94- رزوقي يحيى، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام - دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية

تلمسان، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية - غير منشورة، تخصص: تسيير، رسالة غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان- الجزائر، السنة الجامعية 2016/2017.

95- سماش نادية، واقع جماعات العمل: سلوك وتصرفات - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات

الطويلة، مذكرة ماجستير: غير منشورة، قسم علم الاجتماع - جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2009/2008.

96- عبد المجيد بكاي، التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر-

دراسة ميدانية بمستشفى طب العيون: صداقة الجزائر كوبا بولاية الجلفة، أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم: ثقافة تنظيمية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية: قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا، جامعة باجي مختار، عنابة- الجزائر، سنة 2015/2016.

97- العقبي الأزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين - المصنع الجزائري

نموذجاً - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة، دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع فرع: علم

- الاجتماع والتنمية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة - الجزائر، السنة الجامعية 2009/2008.
- 98- كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة دكتوراه غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج الخضر باتنة، 2007/2008.
- 99- لبي الكنز، دور المؤسسة الاقتصادية في تنمية المجتمع المحلي - دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك سكيكدة، مذكرة ماجستير: شعبة تنمية العلاقات العامة للمؤسسات، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة - الجزائر، السنة الجامعية: 2009/2008.
- 100- لعربي أحمد، دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة - دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية أدرار، مذكرة ماجستير: تخصص: تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم: علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة سعد دحلب، البليدة - الجزائر، السنة الجامعية: 2011/2010.
- 101- لعربي أحمد، دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة - دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار، مذكرة دكتوراه علوم - غير منشورة، في علم الاجتماع تخصص: تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة - الجزائر، السنة الجامعية: 2018/2017.
- 102- محمد منير حسن علقم، الثقافة التنظيمية ودورها في صياغة الإستراتيجية - دراسة تطبيقية في وزارة الحكم المحلي الفلسطينية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين، سنة 2013م.
- 103- المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، دراسة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص: القيادة والإدارة، جامعة الأقصى بغزة - فلسطين، سنة 1436 هـ / 2015م.
- 104- هشام بوكفوس، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة تخصص: تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة - الجزائر، السنة الجامعية 2006/2005، ص 104.

105- هيا بنت عبد الرحمان العقيلي، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، أطروحة (ماجستير) - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، سنة 2014.

106- هيري محمود، الظاهرة الاحتفالية بقصر تمطيط - أدرار - مقارنة أنثربولوجية لإحتفالية عاشوراء، مذكرة ماجستير، تخصص الانثربولوجيا، جامعة أحمد دراية، أدرار - الجزائر، 2017/2016، ص 75 - 76. (بتصرف)

سادساً: الملتقيات والبحوث والدراسات:

107- بشير محمد، تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية - دراسة من كتاب: الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون - الجزائر العاصمة، سنة 2007.

108- شراد وافية، مساهمة أخلاقيات الاعمال في مكافحة الفساد الاداري، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر، العدد 14، ديسمبر 2013.

109- عطا الله بشير النويقه: (قسم إدارة الأعمال - جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية)، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، دراسة بحثية مقدم لمجلة: دراسات - العلوم الإدارية، المجلد 43، العدد 1، سنة 2016، الجامعة الأردنية.

110- على عبد الله البريدي، التحولات وثقافة المؤسسة، مداخلة ضمن الملتقى الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية - جامعة البليدة، أيام 21/20 ماي سنة 2002، البليدة - الجزائر.

111- محمد حسين محمد حمادات، أخلاقيات مهنة الإدارة ومدى التزام مديري المدارس الثانوية بها، دراسة من كتاب: قيم العمل والالتزام الوظيفي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان - الأردن، سنة 2006.

سابعاً: الموثيق والنصوص القانونية:

112- القانون رقم 90- 10 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410هـ الموافق لـ 21 ابريل 1990م، المتعلق

بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990.

113- المرسوم التنفيذي رقم 03/2005 المؤرخ في 30/04/2005 المتضمن: برنامج هيكلية قطاع توزيع

الكهرباء والغاز وتحويلها إلى مديرية جهوية تابعة إلى ولاية وهران، الجريدة الرسمية العدد 07 لسنة

2005.

ثامناً: الكتب باللغة الأجنبية:

114- A. Stark, What Is The Matter With Business Ethics?, Harvard Business Review, Vol. 71, No 3, May - June 1993.

115- Edward Burnett Tylor , Primitive Culture, Fifth Edition, Murray in London, 1903.

116- François Gresle et Michel Panouff, Dictionnaire des sciences humaines, edition Paris ,Nathan France, 1994.

117- Frédéric François-Marsal: Le dépérissement des entreprises publique, Perspective de l'économique, paris , 1973 .

118- J.Ludwig,Tongway, K.Hodgkinson, D.Freudenberger, function and management,Australia ,1996

119- Le petit Larousse en Couleurs: Larousse, 1984

120- Morin.Pirre, Le management et le pouvoir, edition d'organisation, collection, E.O.S.U.P, France,1991.

121- The Dictionary Department at Oxford University Press Canada,2001.

122- Wissler, clark D,C Duvall, Mythology of the Blackfoot Indians, Biblio Bawer,Canada, 2009.

تاسعاً: المواقع الإلكترونية:

- 123- تعريف العمل: أطلع عليه يوم 2020/07/08 على الساعة: 10h30  
<https://www.facebook.com/sherifnassarlawyer/posts/>
- 124- تعريف ومعنى المجتمع في معجم المعاني الجامع، أطلع عليه بتاريخ 2020/01/09 على الساعة: 16h15  
[www.almaany.com](http://www.almaany.com)
- 125- تعريف الشخصية القاعدية: أطلع عليه يوم 2020/07/09 على الساعة: 21h00  
<http://www.roayapedia.org/wiki/index.php/>
- 126- الاتجاهات النظرية في الأنثروبولوجيا: أطلع عليه يوم 2020/07/09 على الساعة 21h45:  
[https://www.almutadaber.com/books/book1\\_9125.pdf](https://www.almutadaber.com/books/book1_9125.pdf)
- 127- الاتجاهات النظرية في الأنثروبولوجيا: أطلع عليه بتاريخ : 2017/11/21- على الساعة 21h25 :  
<https://sociologie.forumperso.com/t453-topic>
- 128- أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة أطلع عليه يوم 2020/07/12 على الساعة: 11h30  
<https://www.google.dz/search?sxsrf=ALeKk00Hpai1ekJ67zMwiGRcySO8nyPfDA>
- 129- صادق حطاي، مداخلة بعنوان: دورالانثروبولوجيا الثقافية في ربط التراث الحضاري للشعوب، المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي، طرابلس- ليبيا، 21-23 ماي 2015، ص05. أطلع عليه يوم 2020/04/15 على الساعة 21H30  
<http://jilrc.com/wp-content/uploads/2015/05/>
- 130- موضوع حول مفهوم الثقافة العامة، كتابة هايل الجازي، اطلع عليه يوم 21 /03/ 2020، سا 10h00:  
<https://mawdoo3.com>
- 131- ملاحظات نحو تعريف الثقافة ل ت- س- إليوت: بلال رمضان موقع اليوم السابع، أطلع عليه يوم 2020/7/2 على الساعة: 21h00 <https://www.youm7.com/story/2009/8/9/125855>
- 132- موضوعات علم الاجتماع الثقافي، نظريات الثقافة، أطلع عليه يوم 2020/04/07 على الساعة: 11h00  
<https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/tool/print/index.php?id=3456>
- 133- أنظر: مازوزي محمد، المفهوم العلمي للثقافة عند علماء الاجتماع، أطلع عليه يوم 01 /03/ 2020 على الساعة: 9h30  
<http://univ-batna2.alafdal.net/t2458-topic>
- 134- مدرسة فرانكفورت: أهم مدارس الفلسفة الغربية الناقدة للواقع الغربي، مقال ل أحمد محمد على موقع خطوة للتوثيق و الدراسات:  
<http://www.khotwacenter.com> أطلع عليه يوم 2020/7/03 على الساعة: 19h15
- 135- تعريف ومعنى الأخلاق، أطلع عليه بتاريخ 2018/10/02 على الساعة: 11h25  
[www.almaany.com](http://www.almaany.com)
- 136- عبد السلام حمود غالب، الأخلاق أهميتها وفوائدها، أطلع عليه بتاريخ 2019-9-22. على الساعة: 17h40

www.alukah.net

137- بشير هادي ، دور النظام الداخلي ولوائح المؤسسة في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي، مجلة: البحوث والدراسات، أطلع عليه يوم 2020/07/04 على الساعة: 12h30

<http://dspace.univ-eloued.dz/handle/123456789/6497>

138- لطرش محمد ، آليات تنمية الإلتزام بأخلاقيات الأعمال، مجلة: أفاق للعلوم، أطلع عليه يوم 2020/07/04 على الساعة: 12h30 <http://afak-revues.net/index.php/afak/article/view/414/393>

139- <https://www.politics-dz.com> أطلع عليه يوم 2020/12/01 على الساعة 22h20

140- النظرية البنائية الوظيفية <https://www.facebook.com/sociologieibntofail/posts/880832431962673> 19h40 أطلع عليه يوم 2020/11/29 على الساعة:

141- نادي علم الاجتماع، <https://web.facebook.com/sociologie04/posts/1566690540025429/> 11h00 الساعة أطلع عليه يوم 2020/11/22 على

142- [/https://www.facebook.com/108031371020263/posts/127309065759160](https://www.facebook.com/108031371020263/posts/127309065759160)

أطلع عليه يوم 2020/11/23 على الساعة 20h35

143- الاتجاه الانتشاري في العلوم الاجتماعية: [http://hamdisocio.blogspot.com/2012/12/blog-post\\_8.html](http://hamdisocio.blogspot.com/2012/12/blog-post_8.html) أطلع عليه يوم 2020/12/02 على الساعة 22h10

144- موسوعة ويكيبيديا العربية، ولاية أدرار، <https://ar.wikipedia.org/wiki/> أطلع عليه يوم 2020/01/03 على الساعة 20h00.

145- محمد عابد الجابري <https://ar.wikipedia.org/wiki/> أطلع عليه يوم 2020/11/17 على الساعة: 18h15

146- [www.isesco.org](http://www.isesco.org) المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة أطلع عليه يوم 2020/11/08 على الساعة: 12h15

147- [www.alesco.org](http://www.alesco.org) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم أطلع عليه يوم 2020/11/08 على الساعة: 11h45

148- [www.unisco.org](http://www.unisco.org) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة أطلع عليه يوم 2020/11/08 على الساعة: 11h00

---

# قائمة الملحق

## استمارة بحث

### أخي الموظف أختي الموظفة

### تحية طيبة و بعد:

نحن بصدد إجراء دراسة ميدانية حول موضوع "ثقافة المجتمع المحلي و دورها في ترسيخ أخلاقيات العمل لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية" في إطار التحضير لشهادة الدكتوراه و عليه نرجو من سيادتكم مليء هذه الاستمارة بكل موضوعية مع العلم أن المعلومات التي ستدلون بها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاملكم

### المحور الأول: البيانات الشخصية

- 01- الجنس: ذكر  ثنى
- 02- السن: .....
- 03- الحالة العائلية: أعزب  زوج  لى
- 04- المستوى التعليمي: ابتدائي  سط  ي  ي  ت عليا
- 05- الفئة الوظيفية: إطار  مال تحكم  ل تنفيذ
- 06- مدة الخدمة في العمل (الأقدمية): ..... سنة
- 07- مكانا الإقامة الحالي: في المدينة  الريف
- 08- نمط العائلة التي تنتمي إليها: عائلة ممتدة  لة نووية

## المحور الثاني: البعد الثقافي للعامل العامل بين ثقافة المجتمع و ثقافة المؤسسة.

✓ 09- مصدر تشكل القيم لديك مستمد من: البيئة و المجتمع  مرة   
المسجد و المدرسة

✓ 10- في نظرك أي الأخلاق الغالبة على تعامل الناس في المجتمع:

- الأخلاق المستمدة من الدين
- الأخلاق المستمدة من العادات و التقاليد و الأعراف
- الأخلاق المستمدة من الأنظمة و القوانين

✓ 11- أنت كعامل ماهي القيم التي تتحكم في نشاطك المهني:

- القيم الدينية
- القيم الخلقية
- القيم الجماعية داخل مجال العمل
- القيم الاجتماعية و القوانين

✓ 12- ما هي المعايير التي تراعيها عند ممارسة عملك:

- الوازع  بيني
- الخوف  المسؤول
- القانون و التشريعات التأديبية
- الضمير  الحس العملي

أخرى أذكرها: .....

✓ 13- هل اضطرت للتغيب بسبب مناسبة عائلية: نعم  لا

✓ 14- هل للمناسبات المحلية ( الزواج، الختان، الزيارات، الأعراس...الخ) انعكاس على انضباطك في العمل:

لا  نعم

- إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فأين يتجلى هذا التأثير:

- التغيب  العمل

- إحتساا  اعيد العمل

- التسا  من العمل

- الاالتزا  انين و النظم

- ااارام  ليلين في العمل

..... أخرى أذكرها:

## المحور الثالث: السلوك الأخلاقي للعامل بين ثقافة المجتمع المحلي و أخلاقيات العمل.

### أ- ثقافة العمل:

- ✓ 15- هل ترى أن المجتمع يربي أفراده على ثقافة حب العمل: نعم  لا
- ✓ 16- هل ترى أن المجتمع يربي أفراده على ثقافة الكسب الحلال: نعم  لا
- ✓ 17- هل تحفظ بعض الامثلة الشعبية التي تتحدث عن العمل و قيمته الاجتماعية: نعم  لا

- إذا كانت إجابتك بـ "نعم" ماهي أذكر بعضها: .....

.....

.....

- ✓ 18- ما رأيك في المثل القائل "أخدم بوقية وحاسب الراقدا": هل أنت مع هذا الطرح: نعم  لا

- ✓ 19- أنت كعامل هل تحمل في ثقافتك رؤية لمفهوم العمل و قيمته: نعم  لا

- إذا كانت إجابتك بـ "نعم" كيف ذلك: - العمل مكانة اجتماعية

- مصدر للحصول على أجر

- العا  سيلة لتقدم و تطور المجتمع

- العمل شرف و عبادة

- مصدر للكسب الحلال

أخرى أذكرها: .....

✓ 20- كيف تنعكس رؤيتك لمفهوم العمل في الحفاظ على المؤسسة و المال العام:

- وجود  مرهون بالحفاظ على المؤسسة

- عدم تحطيم و تخريب معدات العمل

- البعد عن الغش و السرقة و الاختلاس

- عدم تبذير المواد الأولية في العمل

أخرى أذكرها: .....

✓ 21- كيف ينظر المجتمع إلى المال العام: ينظر له على أنه : - مال متاح للجمع يحق التصرف فيه

- مال مشاع دون رادع يحفظ

- مال يتحكم فيه فئة من الناس

✓ 22- هل يربي المجتمع أفراده على ثقافة المحافظة على المال العام: نعم  لا

✓ 23- كيف يدعم المجتمع الأساليب التي تؤدي إلى الحفاظ على المال العام و المصلحة العامة:

- ترسيخ تنشئة إجتماعية ب  إذا الشان

- القيام بندوات تحسيسية و توعوية في الموضوع

- إدراج مواد تعنى بمفاهيم المواطنة في المنهاج التعليمي و  ي

✓ 24- أنت كعامل هل ترى بأن كل شخص لديه حق في الدولة من الثروة البترولية يبرر له السرقة من المال العام:

نعم  لا

✓ 25- ماذا يعني العمل بالنسبة إليك: .....

## ب- ثقافة إتقان العمل:

✓ 26- هل المجتمع من خلال قيمه و ثقافته يربي أفراده على إتقان العمل: نعم  لا

✓ 27- كيف ينظر المجتمع للشخص الذي يتقن عمله و الذي لا يتقنه: .....

.....

✓ 28- أنت كعامل هل لديك ثقافة إتقان العمل: نعم  لا

• إذا كانت إجابتك بـ "نعم" فما أساسها لديك: - قداسة العمل في النفس

- متقن حوافز أكثر

- إتقان العمل قيمة تربوية حياتية

..... أخرى أنكرها:

✓ 29- كيف تجسد ثقافة إتقان العمل في سلوك أخلاقي في مجال العمل: - إنجاز العمل كما هو مطلوب

- بعدم تأجيل العمل و إنجازة في وقته المحدد

- بعدم التماطل في العمل

- بإتسام العمل و إنجازة بالشكل الجيد

- الولاء و التضامن مع المؤسسة

✓ 30- ما رأيك في المثل القائل: لا زربة بصلاح (مثل في التاني في إنجاز العمل): هل أنت مع هذا الطرح: نعم  لا

✓ 31- ما رأيك في المثل القائل: واحد تقلق مات (مثل في ضرورة التاني في عمل الشيء) هل أنت مع هذا الطرح:

نعم  لا

✓ 32- ما رأيك في المثل القائل: يكذب الراجل وما يكذب القمون إلى عطيتو (الإتقان في العمل) هل أنت مع هذا الطرح:

نعم  لا

✓ 33- ماذا يعني إتقان العمل بالنسبة إليك كعامل: .....

.....

✓ 34- إذا كنت تحفظ بعض الأمثلة و الحكم عن إتقان العمل أنكرها: .....

.....

## ج- ثقافة الوقت:

- ✓ 35- أنت كعامل هل تحترم الوقت في العمل: نعم
- إذا كانت إجابتك بـ "نعم" فيما كيف تجسد هذا في مجال العمل: - الحضور في الوقت المحدد للعمل
- تجنب إضاعة الوقت في ل
- عدم التغيب عن العمل

- ✓ 36- هل يربي المجتمع أفرادَه على احترام المواعيد: نعم
- ✓ 37- كيف يربي المجتمع أفرادَه على ثقافة احترام الوقت: .....
- .....

- ✓ 38- ما رأيك في المثل القائل كل تأخيرة فيها خيرة. هل أنت مع هذا الطرح فيما يخص الحضور في الوقت للعمل:
- لا

- ✓ 39- ما رأيك في المثل القائل: الرجل على كلمتو (الوفاء بالعهد): هل أنت مع هذا الطرح: نعم  لا
- ✓ 40- ما رأيك في المثل القائل: الفائدة و المايدة (ربح الوقت لقضاء الأعمال) هل أنت مع هذا الطرح: نعم  لا
- ✓ 41- ما رأيك في المثل القائل: أنهار لي تحزمت العمشة لقات النهار مشى (استغلال الوقت): هل أنت مع هذا الطرح:
- نعم  لا

- ✓ 42- ماذا يعني الوقت بالنسبة لك: .....
- .....

- ✓ 43- إذا كنت تحفظ بعض الأمثال التي تتحدث عن قيمة الوقت في الحياة و تأثيراتها على العمل أنكرها: .....
- .....

## د- الجانب الأخلاقي:

✓ 44- هل يربي المجتمع أولاده على التمسك بالجانب الأخلاقي: نعم  لا

✓ 45- كيف ينظر المجتمع لمفهوم العمل كمفهوم سلوكي أخلاقي: ينظر له على أنه

- الصدق  التزام

- الأمانة والنزاهة

- المحسوبية والتمييز في العمل

- الانتهازية  الفرص

..... أخرى أذكرها:

✓ 46- هل ترى من وجهة نظرك أن الجانب الأخلاقي للعامل له انعكاس على إخلاصه في العمل: نعم  لا

• إذا كانت إجابتك بـ "نعم" فهل يتجسد ذلك:

- تحمل المسؤولية اتجاه العمل  ف به

- أداء العمل بـ ة و نزاهة

- البعد عن تعطيل العمل و مصالح الناس

- البعد عن تعدي  عمل و مصالح الناس

..... أخرى أذكرها:

✓ 47- ما رأيك في المثل القائل: أخرج لربي عريان يكسيك (الصفاء في النية مع الناس) هل أنت مع هذا الطرح:

نعم  لا

✓ 48- ما رأيك في المثل القائل: شدة و تزول (الصبر و ضرورته في المحن) هل أنت مع هذا الطرح: نعم  لا

✓ 49- ما رأيك في المثل القائل: الصابر ينال (الصبر و ضرورته في نيل المراتب) هل أنت مع هذا الطرح:

نعم  لا

✓ 50- ماذا تمثل الأخلاق بالنسبة لك: .....

.....  
.....

✓ 51- هل تحفظ بعض الأمثال حول الجانب القيمي والأخلاقي في المجتمع:.....

## هـ - المعاملة مع الناس:

✓ 52- هل ترى نفسك شخص لديه ثقافة المعاملة الحسنة مع الناس: نعم  لا

✓ 53- هل ترى بأن المجتمع يربي أولاد على سلوك المعاملة الحسنة مع الناس: نعم  لا

• إذا كانت إجابتك بـ"نعم" هل ينعكس ذلك في مجال العمل - إحترامك للرؤساء في العمل

- تقديرك للزملاء في العمل

- تعاملك الجيد مع زبائن المؤسسة

أخرى أنكرها:.....

✓ 54- هل لديك عصبية أتجاه شيء معين في المجتمع: نعم  لا

• إذا كانت إجابتك بـ"نعم": أي العصبية الأكثر تأثيراً عليك في الحياة العامة: - العصبية للمنطقة

- العصبية للقبيلة

- العصبية للزاوية

أخرى أنكرها:.....

✓ 55- كيف تنعكس هذه العصبية على المعاملة في مجال العمل:- المعاملة العادلة و احترام الزملاء في العمل

- عدم التحير لأفراد العصبية في العمل

- التمييز و المحاباة بين العمال

- التشدد للرأي و رفض الرأي الأخر

✓ 56- هل ترى بأن المجتمع عادل في طرحه في قضية العمل بالنسبة للجنسين: نعم  لا

✓ 57- ما رأيك في المثل القائل: الزلظ و التفرعين (التعالي على الناس) هل أنت مع هذا الطرح: نعم  لا

- 58- ما رأيك في المثل القائل: ساعف الماء يا عوام ( الليونة في المعاملة مع الناس) هل أنت مع هذا الطرح: نعم  لا
- 59- ما رأيك في المثل القائل: ما تجوع الذئب ما تبكي الراعي ( الرفق مع الآخرين) هل أنت مع هذا الطرح: نعم  لا
- 60- ماذا تعني لك المعاملة مع الناس: .....

.....

- 61- هل تحفظ بعض الأمثال حول أخلاقيات المعاملة في المجتمع: .....

.....

.....

### المحور الرابع: البعد الأخلاقي للعاملين في المنظمة

- 62- هل ترى بأن مروضيك في العمل يتحلون بأخلاقيات و سلوكيات العمل: نعم  لا

• إذا كانت إجابتك ب (نعم) فهل هذه الأخلاقيات تساعدك على: - عدم التغيب و التسرب عن العمل

- عدم التماطل في إنجاز العمل

- زيادة الجهد في العمل

- عدم تبذير الموارد

- تجنب تعمد ارتكاب الأخطاء و إعادة العمل

- استغلال الوقت لاكتساب معارف و خبرات

- 63- هل ترى أن الأخلاق في مجال العمل تساعد على رسم و تحسين صورة المؤسسة في البيئة السوقية: نعم  لا

64- هل ترى أن الأخلاق في مجال العمل تساعد على التوفيق بين ثقافة المجتمع و الثقافة التنظيمية للمؤسسة:

- نعم

• إذا كانت الإجابة ب (نعم) فهل يكون ذلك من خلال: - عدم التأخر عن مواعيد العمل

- عدم التماطل في إنجاز العمل

- تقديم المصالح العامة على الخاصة

- المحافظة على ممتلكات المؤسسة

- إنجاز الأعمال في وقتها المحدد

- عدم مخالفة التعليمات  أمر

- الاهتمام بالعمال الجدد  جيهم

65- هل تحتوي مؤسستكم على قانون داخلي للعمل ( نظام أخلاقي )  نعم  لا

66- هل تعتبر السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة المهنية:  نعم  لا

67- إذا كانت هناك أسئلة ترى أنه من الضروري طرحها و لم تطرح أذكرها: .....

.....

68- ماذا تقترح بخصوص ثقافة المجتمع المحلي و تأثيرها على أخلاقيات العمل ؟

.....

.....

.....

## ملحق رقم: 02

### دليل المقابلة

- 1- السن:.....
- 2- منصب العمل:.....
- 3- المستوى التعليمي:.....
- 4- الأصل الجغري:.....
- 5- تاريخ الألتحاق بالمؤسسة:.....
- 6- ماهي أكثر الأمور التي تتحدث عنها العمال في العمل:.....  
.....
- 7- هل يتغيب العمال عن العمل عمداً:.....
- 8- هل ترى أن العمال يؤدون عملهم بكل تفاني و إتقان:.....
- 9- أين تتجلى أخلاقيات العمل بالنسبة إليك كعامل:.....  
.....
- 10- كيف ترى معاملة العمال مع بعضهم البعض:.....  
.....
- 11- هل أكتساب العامل لثقافة ما ضروري للعمل في المؤسسة في نظرك:.....  
.....
- 12- في نظرك هل لثقافة العامل علاقة بأخلاقه:.....  
.....
- 13- كيف يمكن للعمال أن يحقق المحافظة على مصلحته في ظل المصلحة العامة للمؤسسة:.....  
.....
- 14- كيف تنظر للأخلاق في مجال العمل، و هل وجودها ضروري لإنجاز العمل:.....  
.....
- 15- أنت كعامل هل ترى أنك تكتسب أخلاقيات سلوكية من خلال المجال الذي تعمل فيه:.....  
.....
- 16- هل للرؤساء في العمل تأثير على إكتساب العامل لأخلاقيات مهنية:.....
- 17- هل تلعب الثقافة التنظيمية للمؤسسة دورها المنوط بها. في التحلي بأخلاقيات مهنية تساعد على العمل:.....

18- هل ترى أنه من الضروري وجود نظام داخلي للمؤسسة يعمل على ترسيخ أخلاقيات العمل:.....

19- هل ترى أن الثقافة التي يأتي بها العامل من بيئته الإجتماعية كفيلة وحدها بترسيخ أخلاقيات العمل:.....

20- ماهي مقترحاتك حول الدور الذي يجب أن تلعبه الثقافة المجتمعية المحلية لترسيخ أخلاقيات عمل من شأنها مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها:.....

.....  
.....  
.....  
.....

21- برأيك هل هناك أسئلة كان ينبغي أن نطرحها بخصوص هذا الموضوع محل الدراسة و تجدها ضرورية و لم تطرح:.....

.....  
.....  
.....  
.....

### ملحق رقم: 03

#### قائمة العمال الذين أجريت معهم المقابلة:

رقم المبحوث	الجنس	السن	المستوى التعليمي	الحالة العائلية	مقر العمل	الفئة الوظيفية	الأصل ج	نمط ع	ع الأولاد
01	ذكر	41	ثانوي	متزوج	فرع أدرار	عامل تنفيذي	ريفية	ممتدة	05
02	أنثى	32	جامعية	متزوجة	فرع تيميمون	إطار	حضري	نووية	03
03	أنثى	27	ثانوي	عزباء	فرع أدرار	عمال المهرة	حضري	ممتدة	/
04	ذكر	28	متوسط	أعزب	فرع أولف	عامل تنفيذي	ريفية	ممتدة	/
05	ذكر	46	جامعي	متزوج	فرع أدرار	إطار	ريفية	نووية	04
06	أنثى	26	جامعية	عزباء	فرع أدرار	عامل المهرة	حضري	نووية	/
07	ذكر	38	ثانوي	متزوج	فرع ز/كنته	عامل مهرة	ريفية	نووية	02
08	ذكر	30	متوسط	متزوج	فرع رقان	عامل تنفيذي	ريفية	ممتدة	/
09	ذكر	26	ثانوي	أعزب	فرع تيميمون	عامل تنفيذي	حضري	ممتدة	/
10	ذكر	32	متوسط	متزوج	فرع أولف	عامل تنفيذي	ريفية	ممتدة	01
11	ذكر	25	ثانوي	أعزب	فرع ز/كنته	عامل مهرة	ريفية	ممتدة	/
12	ذكر	33	ثانوي	متزوج	فرع أولف	عامل مهرة	ريفية	نووية	02
13	ذكر	51	إبتدائي	متزوج	فرع أدرار	عامل تنفيذي	حضري	نووية	06
14	ذكر	44	متوسط	متزوج	فرع تيميمون	عامل تنفيذي	حضري	نووية	05
15	أنثى	28	جامعية	متزوجة	فرع أولف	إطار	ريفية	ممتدة	02
16	ذكر	35	جامعي	متزوج	فرع أدرار	إطار	حضري	نووية	03
17	ذكر	27	متوسط	أعزب	فرع أولف	عامل تنفيذي	ريفية	ممتدة	/
18	أنثى	22	متوسط	عزباء	فرع تيميمون	عاملة تنفيذية	ريفية	ممتدة	/
19	ذكر	32	ثانوي	متزوج	فرع أدرار	عامل مهرة	حضري	نووية	01
20	أنثى	39	جامعية	متزوجة	فرع رقان	إطار	حضري	نووية	02

## ملحق رقم: 04

### قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة:

الرقم	اللقب و الاسم	الصفة	القسم	الجامعة
01	العوفي مصطفى	أستاذ التعليم العالي	قسم علم الاجتماع	جامعة باتنة
02	رضا نعيجة	دكتور	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار
03	أعراب علي	دكتور	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار
04	بوهناق عبد الكريم	دكتور	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار
05	سمراء غربية	دكتور	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار
06	بن خالد عبد الكريم	دكتور	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار
07	أبالشيخ أسماء	دكتور	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار
08	لعربي أحمد	دكتور	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار
09	رحماني محمد	أستاذ صنف ب	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار
10	مولودي محمد	أستاذ صنف ب	قسم علم الاجتماع	جامعة أدرار

### قائمة الأساتذة المدققين اللغويين

الرقم	اللقب و الإسم	الصفة	القسم	الجامعة
01	دريس بن خويا	أستاذ التعليم العالي	الاداب واللغة العربية	جامعة أدرار
02	مولاي لكبير أحمد	دكتور	الاداب واللغة العربية	جامعة أدرار
03	كنتاوي محمد	دكتور	الاداب واللغة العربية	جامعة أدرار
04	جدنا علي الصديق	مهندس دولة في الاعلام الالي	رياضيات و إعلام ألي	جامعة أدرار
05	جعفري عبد الرزاق	ماستر دراسات جزائرية	م جامعي ب م خ ج	إقامة 2000 سري ط ت
06	زكري سعاد	ماستر تعليمية اللغة	أستاذة التعليم الأبتدائي	إبتدائية أولاد إبراهيم